



# Rozpoznawanie predyspozycji zawodowych i zainteresowań - życiowym drogowskazem dla młodzieży

## Przewodnik dla nauczyciela



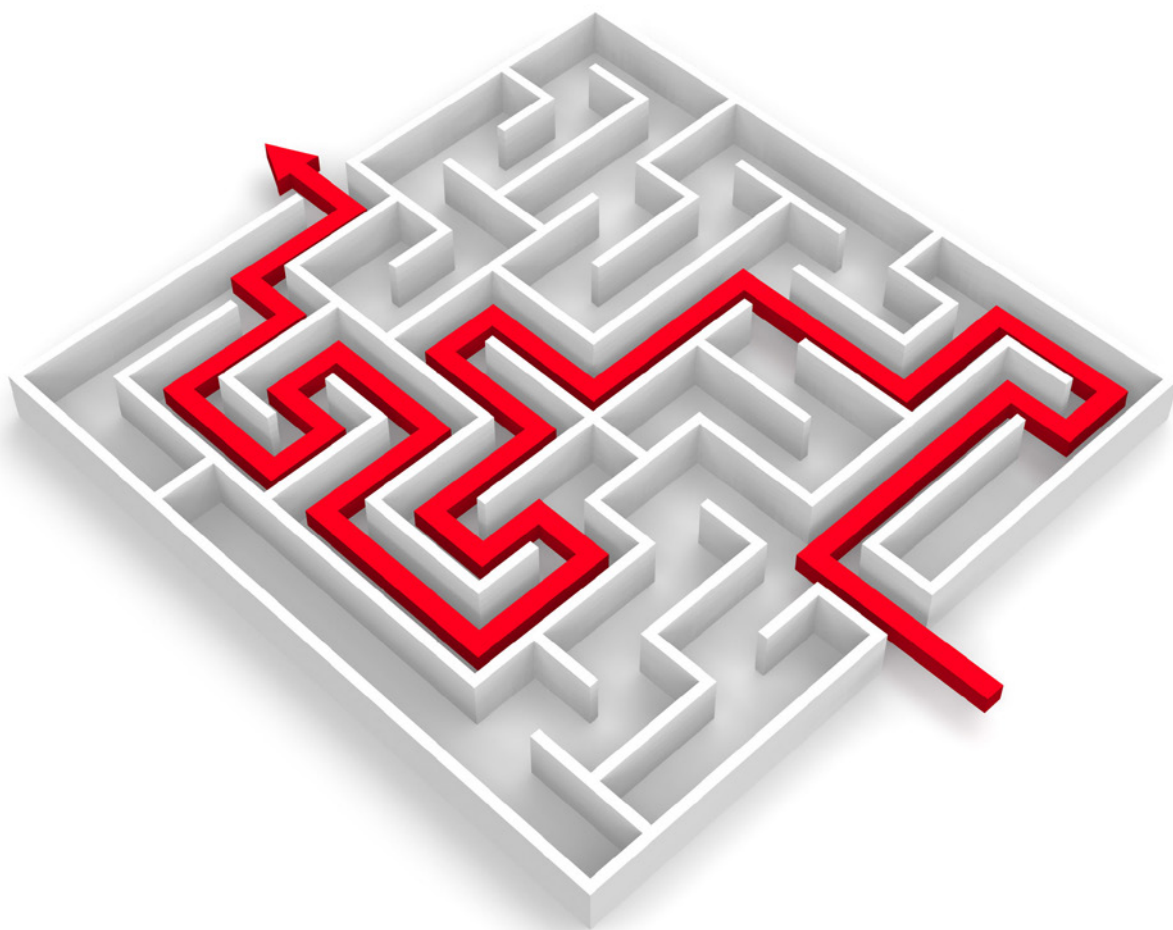
KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# **Rozpoznawanie predyspozycji zawodowych i zainteresowań - życiowym drogowskazem dla młodzieży**

**Przewodnik dla nauczyciela**



Przewodnik metodyczny dla nauczycieli  
powstał w wyniku realizacji projektu:

***Rozpoznawanie predyspozycji zawodowych i zainteresowań -  
życiowym drogowskazem dla młodzieży.***

© Copyright by Powiatowe Centrum Edukacyjne w Lubaniu, Lubań 2015

**Opracowanie:**

Bogna Bartosz

**Współpraca:**

Dominika Buczkowska

Alicja Kosowska

Szymon Bąk

**Korekta językowa:**

Robert Mertuszka

**Realizator projektu:**

Powiatowe Centrum Edukacyjne w Lubaniu

Al. Kombatantów 2

59-800 Lubań

[www.pceluban.pl](http://www.pceluban.pl)

**Opracowanie graficzne, skład i druk:**

Agencja Reklamowa TOP

ul. Toruńska 148, 87-800 Włocławek

tel. 54 423 20 40, fax: 54 423 20 80

[www.agencjatop.pl](http://www.agencjatop.pl)

ISBN 978-83-63179-22-9

Nakład: 550 sztuk

Egzemplarz bezpłatny

# Spis treści

• Wprowadzenie .....	5
• Współczesne ujęcie poradnictwa zawodowego .....	6
• Dlaczego tak ważny jest dobry wybór przyszłego zawodu już w gimnazjum? .....	8
• Co dzisiaj oznacza kariera? .....	9
• Wiele ścieżek zawodowych czy jedna? .....	11
• Kogo potrzebuje współczesny rynek pracy? .....	12
• Jak wybrać dobry zawód? .....	14
• Specyfika rozwoju i problemów w wieku gimnazjalnym .....	20
• Zagrożenia typowe dla okresu dorastania .....	28
• Projekt <i>Rozpoznawanie predyspozycji zawodowych i zainteresowań - życiowym drogowskazem dla młodzieży</i> .....	29
• Narzędzia diagnozy w kl. I, II, III gimnazjum – charakterystyka .....	30
• Instrukcja określająca zakres i rodzaj dopuszczalnych zachowań ze strony diagnosty .....	32
• Organizacja badania w projekcie <i>Rozpoznawanie predyspozycji zawodowych i zainteresowań - życiowym drogowskazem dla młodzieży</i> .....	33
• Arkusz obserwacyjny dla Nauczyciela/Opiekuna/Wychowawcy .....	35
• Ćwiczenia dla uczniów .....	38
• Ku refleksji .....	42
• Scenariusze aplikacji interaktywnych .....	43
• Analiza oraz interpretacja uzyskanych przez uczniów wyników .....	67
• Interpretacje wyników ze wskazówkami dla uczniów, w jaki sposób wykorzystać podane charakterystyki .....	70
• Przydatna literatura .....	78

## Dodatek:

- Płyta CD1:
  - *Przewodnik dla nauczyciela, Przewodnik dla ucznia, Informator dla rodziców (PDF);*
  - *Zestawy testów dla uczniów kl. I-III gimnazjum (PDF);*
  - *Arkusz obserwacyjny dla Nauczyciela/Opiekuna/Wychowawcy (wersja edytowalna);*
  - *Wzory informacji zwrotnych dla uczniów klas I-III gimnazjum*
- Płyta CD2: 18 aplikacji interaktywnych.

# Drodzy Nauczyciele, Wychowawcy, Pedagodzy!



*Dawniej planowanie kariery było jak jazda pociągiem po wyznaczonym torze. Niemal każdy wiedział na jakiej stacji należy wysiąść, aby zrealizować wybrane cele (...).*

*Dziś konstruowanie kariery przypomina podróżowanie samochodem terenowym po trasie, którą musimy sami wyznaczyć, w często zmieniających się warunkach, jednocześnie realizując nasze kariery i nierzadko na bieżąco korygując wyznaczony szlak.*

*(J. Minta, Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery, KOWEŻIU, Warszawa 2012, s. 10)*

Oddajemy w Państwa ręce Przewodnik dla nauczyciela opracowany w ramach projektu *Rozpoznawanie predyspozycji zawodowych i zainteresowań - życiowym drogowskazem dla młodzieży*, który - mamy taką nadzieję

- stanie się przydatnym narzędziem w codziennej pracy z młodzieżą gimnazjalną. To właśnie szkoła jest miejscem, w którym najczęściej rozpoczyna się dyskusja na temat zawodowej przyszłości młodych ludzi. Najczęściej też od wychowawców i nauczycieli młodzi ludzie oczekują realnego wsparcia w skutecznym planowaniu dalszej kariery edukacyjnej oraz zawodowej. Rozpoczęcie podróży jaką jest odnalezienie przez każdego ucznia swojego miejsca w otaczającym świecie związane jest ze znalezieniem pracy, która będzie przynosiła satysfakcję i zadowolenie, a także pozwalała godziwie zarabiać.

Konstruowanie własnej kariery zawodowej i edukacyjnej jest długotrwałym procesem, w którym należy brać pod uwagę wiele zmiennych mających realny wpływ zarówno na definiowanie celów, jak również skuteczność w ich osiągnięciu. Tym bardziej, że żyjemy w świecie, w którym hasła takie jak praca, bezpieczeństwo zatrudnienia, przewidywalność etapów kariery, ulegają znacznym redefinicjom. Z jednej strony mamy rynek pracy, który coraz częściej opisywać można jako zmienny, nieprzewidywalny, dynamiczny. Coraz rzadziej praca zawodowa kojarzy się z poczuciem bezpieczeństwa, przewidywalnością zdarzeń, etapów kariery, miejsc pracy. Zmienność obserwować możemy chociażby w przypadku zanikania pewnych zawodów i pojawiania się zupełnie nowych, najczęściej związanych z nowoczesnymi technologiami, szybkim rozwojem medycyny, biotechnologii, informatyki, motoryzacji, gerontologii.<sup>1</sup> Z drugiej strony widzimy przenoszenie środka ciężkości z myślenia o zawodach na myślenie o kompetencjach, jako pewnym zestawie cech i umiejętności, który często okazuje się bardziej uniwersalny niż wąskie kształcenie zawodowe.

Wczorajsze „planowanie kariery”, z określonymi etapami i ścieżkami działań, zastąpić należy „kreatywnym konstruowaniem kariery” i temu służyć ma projekt *Rozpoznawanie predyspozycji zawodowych i zainteresowań - życiowym drogowskazem dla młodzieży*.

*Anna Ł. Adamska*  
*Dyrektor Powiatowego Centrum Edukacyjnego w Lubaniu*

<sup>1</sup> gerontologia (*geron* – starzec, *logos* – nauka) - nauka dotycząca starości w wymiarze biologicznym, psychologicznym, społecznym; dyscyplina naukowa, której początek datowany jest w XX w.

# Wprowadzenie

Żyjemy w świecie nieustannych zmian oraz wyzwań jakie niosą za sobą: rozwój techniki, przemiany demograficzno-społeczne i kulturowe, pęd życia, a także nierzadko brak czasu na refleksję. W ich obliczu konieczne staje się elastyczne, względnie szybkie dostosowywanie się do zmian zachodzących na rynku pracy. Podobnie jest z podejmowaniem pracy zawodowej, jest coraz więcej możliwości, nowych zawodów, a jednocześnie coraz trudniej jest nadążyć za wymaganiami rynku pracy. Praca zawodowa staje się nie przy-musem i sposobem zdobycia środków materialnych do przeżycia, ale też, a może przede wszystkim, drogą życiową, która decyduje o szansach jednostki oraz o jakości jej życia. Zamiast jednej pracy podejmowanej na całe życie, mamy kilka prac przeplatanych okresami reorientacji zawodowej/przebranżowienia/nauki. Zamiast dostosowywać się do pracy, dostosowujemy pracę do siebie.

Rosnące bezrobocie, brak przejrzystości zawodów i nierzadko trudności ze znalezieniem jakiegokolwiek pracy skutkują wzrostem znaczenia instytucjonalnego poradnictwa zawodowego, mającego pomagać w kształtowaniu właściwych postaw wobec pracy zawodowej, przygotowywać do mobilności zawodowej, szukania zatrudnienia, wspierania w byciu aktywnym i atrakcyjnym dla potencjalnych pracodawców. Przy czym „doradcą zawodowym”, niekoniecznie w formalnym znaczeniu, stają się nauczyciele, pedagodzy i psycholodzy szkolni, opiekunowie, wychowawcy, a także rodzice i koledzy. W tym ujęciu warto mieć świadomość podejmowanych działań. Bowiem poradnictwo zawodowe traktowane jest jako proces doradzania klientowi (poszukującemu pracy) skutkujący lepszym zrozumieniem siebie w odniesieniu do własnej drogi zawodowej, a tym samym lepszym przystosowaniem do życia zawodowego, dokonaniem realistycznych wyborów dotyczących przyszłego kształcenia czy zmiany pracy, sensownym planowaniem kariery.

**Wsparcie uczniów na etapie szkoły gimnazjalnej w wyborze właściwej ścieżki zawodowej i podjęciu jak najlepszych decyzji dotyczących wyboru szkoły ponadgimnazjalnej powinno uwzględniać pomoc młodzieży w rozpoznawaniu predyspozycji i zainteresowań!**

**Nie należy przy tym zapominać, że etap gimnazjum jest szczególnym etapem w rozwoju, w którym mogą pojawiać się różnorodne problemy wychowawcze, dydaktyczne, związane z sytuacją rodzinną ucznia, czy też jego zdrowiem.**

# Współczesne ujęcie poradnictwa zawodowego

Klasyczne ujęcia poradnictwa zawodowego skupiają się na rozpoznaniu zainteresowań jednostki i kierowaniu jej tam, gdzie owe zainteresowania najlepiej się sprawdzą. W przypadku uczniów gimnazjum rola doradcy nauczyciela czy opiekuna polega więc przede wszystkim na wsparciu w wyborze szkoły i przyszłego zawodu, najczęściej w oparciu o zainteresowania ucznia. J. Woroniecka rozróżnia tutaj zainteresowania humanistyczne, matematyczno-fizyczne, biologiczno-chemiczne, techniczne, opiekuńczo wychowawcze i usługowe.

G. F. Kuder jest jednym z pionierów badań nad zainteresowaniami zawodowymi. Początki jego teorii sięgają lat 30-tych XX wieku. Wyróżnia on następujące zainteresowania zawodowe: naukowe (ciągłe poszukiwanie faktów, dążenia do rozwiązywania problemów), literackie (związane z czytaniem i pisanem), perswazyjne (dotyczące radzenia sobie w relacjach z ludźmi i promowania wybranych idei), artystyczne (skłonność do twórczej pracy), muzyczne (od chodzenia na koncerty po samodzielne wykonywanie muzyki), biurowe (precyzja i dokładność wykonywanych zadań), mechaniczne (zadania z wykorzystaniem maszyn i narzędzi), rachunkowe (praca z liczbami), społeczne (pomaganie innym), zajęcia na świeżym powietrzu (skłonność do przebywania większość czasu na dworze). Kuder podkreśla też ważność poczucia własnej skuteczności rozumianej jako pewność siebie i czerpanie z tej pewności satysfakcji. Takie poczucie skuteczności jest ważnym predykatorem rozwoju kariery, od wyboru ścieżki zawodowej po utrzymywanie jej pomimo trudności (Bajcar, Borkowska, Czerw, Gąsiorowska, Nosal; 2006). Wraz z ewoluowaniem tej koncepcji wzrastała waga indywidualnych preferencji jednostki i jej podobieństwa (dopasowania) do innych osób wykonujących dany zawód

Współczesne teorie mocniej skupiają się na interakcji zainteresowań i wymagań środowiskowo-społecznych, dopiero w takich wzajemnych relacjach odnajdujemy pełną informację o danym zawodzie.

B. Wojtasik biorąc pod uwagę stopień poznania siebie, rozpoznanie dostępnych obszarów zawodowych i umiejętność skonfrontowania swoich zainteresowań i wyznawanych wartości z wymogami (formalnymi i społecznymi) wybranego zawodu, wyróżnia sześć modelowych typów osób podejmujących decyzje zawodowe:

1. Osoby zdecydowane (wiedzą co lubią, co chcą robić i umieją wyobrazić sobie siebie w konkretnym zawodzie - jest to sytuacja optymalna, choć stosunkowo rzadka).
2. Osoby ciągle poszukujące, dla których trudnością jest skonfrontowanie swoich zainteresowań z wymogami rynku pracy.
3. Osoby niedoinformowane, którym brakuje rzetelnej wiedzy o aktualnym rynku pracy i specyfice konkretnych zawodów.
4. Osoby nie znające siebie, nie wiedzące czym tak naprawdę się interesują i co chciałyby w życiu robić.
5. Osoby nieadekwatne, przekonane, że poradzą sobie z każdym zawodem, mimo iż nie do końca wiedzą, co lubią, ani czym wybrany zawód się charakteryzuje.
6. Osoby zupełnie niezdecydowane, nie wiedzące czego chcą, jak wyglądałaby ich praca w zawodzie, ani czym konkretne zawody się dokładnie zajmują.

Dodatkowo autorka podkreśla, iż zawodowe ukierunkowanie kształtuje się przez całe życie, jest ciągłym poszukiwaniem optymalnej drogi zawodowego rozwoju (najpierw poprzez kształtowanie umiejętności planowania rozwoju zawodowego, potem poprzez pomoc w krytycznych momentach tej kariery). Współczesny nurt poradnictwa zawodowego akcentuje zindywidualizowanie ścieżek kariery i dynamiczne zmiany obszarów zawodowych, jak i struktury zatrudnienia. Savickas (2014, wykład) mówi w tym kontekście nie o planowaniu kariery, a o zarządzaniu nią. Zmienna współczesność wymaga zaangażowania w tworzenie możliwie najlepszej drogi życiowej, ciągłe jej rekonstruowanie w zależności od aktualnych indywidualnych potrzeb, wymagań społecznych i poznawanych konsekwencji dotychczasowych wyborów. Ludzie przestali dopasowywać się do pracy, a zaczęli dopasowywać pracę do siebie. Na karierę zawodową bardziej niż wybory życiowe wpływają umiejętności biograficznej refleksyjności, a więc całożyciowego uczenia się i dopasowywania swojej tożsamości i wymogów zawodowych.

Savickas (za Mintę 2014) dla rozpoznania ścieżek kariery proponuje wywiad narracyjny konstruowany z trzech perspektyw: aktora (osoby podejmującej role społeczne wybierane z społecznie obowiązującego zestawu ról), „podmiotu sprawczego” (kogoś kto reguluje i kontroluje swoje zawodowe role i podejmowane w ich ramach zachowania) i autora projektującego swoje życie (tutaj akcentowana jest indywidualność jednostki, jej unikatowe zdolności do konstruowania swojej kariery zawodowej). Osoba konstruująca swoją karierę musi odpowiedzieć na trzy pytania:

- **Jaką karierę konstruować?** Posiadane przez jednostkę cechy zawodowe dookreślają możliwości radzenia sobie w wybranym zawodzie, pewne zdolności i kompetencje szczególnie predestynują do wykonywania pewnych typów zawodów.
- **Jak konstruować karierę?** „Przystosowalność kariery” jako posiadanie odpowiednich zasobów i gotowość, aby radzić sobie z tym, co przynosi życie (zadaniami, problemami, tranzycjami tj. przejściami), refleksyjne kreowanie własnego życia zawodowego poprzez wprowadzanie do ról zawodowych własnych koncepcji i propozycji. Zjawisko to opiera się na czterech filarach: trosce (o własną przyszłość jako pracownika), osobistej kontroli (nad zawodową przyszłością), ciekawości (badaniu potencjalnych jej i możliwych scenariuszy zdarzeń) i pewności (pomagającej osiągnąć zakładane cele).
- **Dlaczego konstruuję karierę?** Ludzie konstruują historie na temat ich zawodowych losów, w ten sposób aktywnie nadając znaczenia zdarzeniom i kształtując przyszłość. Zawodowe historie życia łączy temat życia, a więc podstawowy problem jaki jednostka chce rozwiązać i sposoby w jakie próbuje to uczynić. (za Minta, str. 22-28).



# DLACZEGO TAK WAŻNY JEST DOBRY WYBÓR PRZYSZŁEGO ZAWODU JUŻ W GIMNAZJUM?



Po reformach szkolnictwa, gimnazjum stało się tym etapem edukacji, na którym młody człowiek podejmuje decyzję dotyczącą całego swojego przyszłego życia: wstępnego wyboru zawodu, który chciałby wykonywać, a co za tym idzie wyboru szkoły, w której będzie kontynuował naukę (liceum ogólnokształcące, technikum, zasadnicza szkoła zawodowa). Jest to wybór tym trudniejszy, że w wieku 13-16 lat człowiek nie jest jeszcze przygotowany do tak ważnych decyzji: nie do końca zna siebie, jego preferencje wciąż się zmieniają, nie ma wystarczających informacji na temat wymagań rynku pracy i specyfiki zawodów. Nie wie czy lepiej dłużej się kształcić, czy wcześniej zdobyć zawód i „mieć fach w ręku”. Dodatkowo rekruterzy wymagają od absolwentów doświadczenia, konieczne staje się więc podejmowanie zatrudnienia już w trakcie pobierania nauki.

To w gimnazjum kształtuje się tożsamość młodego człowieka, jest ono czasem przejścia od dzieciństwa do dorosłości. Po nim można wybrać z bardzo różnych ofert: od liceum ogólnokształcącego, poprzez profilowane, po technika i szkoły zawodowe. Poradnictwo w gimnazjum powinno skupiać się na wykształceniu umiejętności kierowania własną karierą i racjonalnego wyboru ścieżki kształcenia. W gospodarce rynkowej bowiem tylko jednostka jest odpowiedzialna za swój rozwój zawodowy, zaplanowaną przez siebie karierę. Ważne jest stworzenie planu, a potem konsekwentne jego realizowanie. Jedną z najbardziej znanych metod planowania jest metoda SMART(ER), nazywana tak od pierwszych liter jej angielskich zasad.

- *Simple* / Prosty - sformułowanie celu powinno być proste, jasne, nie pozostawiające miejsca na dowolną interpretację.
- *Measurable* / Mierzalny - sformułowany tak, aby można było jednoznacznie określać stopień jego realizacji.
- *Achievable* / Osiągalny - realistyczny, motywujący jednostkę do jego osiągnięcia.
- *Relevant* / Istotny - wartościowy, będący dla jednostki ważnym krokiem naprzód.
- *Timely defined* / Określony w czasie - ważne, aby dokładnie określić, w jakim czasie cel ma zostać zrealizowany.
- *Exciting* / Ekscytujący - na tyle atrakcyjny, żeby jednostka naprawdę chciała go osiągnąć.
- *Recorded* / Zapisany - cel zapisany bardziej motywuje.

Współczesne teorie kariery wskazują okres gimnazjum jako okres eksperymentowania z rolami, sprawdzania możliwości. Ginzberg, Ginzburg, Axelrad i Hermy (por. Paszkowska-Rogacz 2003) okres ten nazywają okresem wyborów na próbę – bez szczególnego zaangażowania i określonych jasno kryteriów wybory są zmieniane pod wpływem impulsu. Na etapie zainteresowań (11-12 r. życia) liczą się jedynie zainteresowania jednostki, na etapie zdolności (13-14 r. życia) do głosu dochodzą wymagania edukacyjne i posiadane zdolności. Etap wartości (14-16 r. życia) to czas krytykowania pracy rodziców i przekonania, że praca zawodowa powinna dawać spełnienie i satysfakcję.

# Co dzisiaj oznacza kariera?



Potocznie kariera to zdobywanie coraz wyższych stanowisk (o coraz wyższym prestiżu i coraz lepiej płatnych). W XX wieku postrzegana ona była linearnie, zawód wybierany nierzadko raz na całe życie (i nierzadko zgodnie z rodzinną tradycją) dyktował wzory zachowań, podejmowane działania, jak i możliwości ewentualnego awansu zawodowego. Z czasem zaczęto postrzegać karierę jako rozwój zawodowy i nabywanie kompetencji poprzez podejmowanie kolejnych ról społecznych (zajmowanie kolejnych pozycji zawodowych np. od czeladnika do mistrza) (Wojtasik za Minta 2014).

## Obecnie psychologowie mówią o trzech modelach kariery:

- **pozioma**, a więc nieustanne podnoszenie swoich kompetencji, zmiana stanowisk i zakresu wykonywanych obowiązków (aż do pozycji specjalisty, eksperta),
- „**w głąb**” - wykorzystywanie zdobytej wiedzy, doświadczeń poprzez umacnianie pozycji zawodowej, zdobywanie wpływów, które wynikają z wieloletniej pracy w tej samej firmie,
- **pionowa** - ciągle pięcie się w górę po szczeblach drabiny organizacyjnej, systematyczne podnoszenie swoich umiejętności w ściśle określonych dziedzinach wiedzy.

## Karierę można zatem rozumieć jako:

- **awans** - wiąże się to z coraz większą odpowiedzialnością podejmowaną na zajmowanym stanowisku, wzrostem uznania ze strony innych, zdobywaniem kolejnych wyznaczonych celów poprzez zdobycie kompetencji i wejście w odpowiednie relacje z innymi pracownikami,
- **rozwój osobisty** - coraz pełniejsze realizowanie aspiracji i zaspokajanie potrzeb (subiektywny aspekt kariery),
- **wyzwanie** - pokonywanie kolejnych przeszkód i trudności, nabywanie nowych umiejętności,
- „**głód doznań**” - poznawanie kolejnych rzeczy, ciągle doświadczanie nowości i zdobywanie nowej wiedzy.

We współczesnej literaturze przedmiotu kariera jest rozumiana raczej jako refleksyjnie (re)konstruowana biografia: zindywidualizowane działania wypływające z potencjału jednostki i specyfiki jej otoczenia, ciągle doskonalenie się, znajomość przewidywalnych zadań (ról społecznych, które podejmuje się na określonych etapach życia), ale też otwartość na zmiany i nieprzewidywalne zdarzenia, ciągła adaptacja do zmieniającej się w czasie sytuacji. Karierę budujemy od momentu wyboru szkoły ponadgimnazjalnej, przez (dłuższe lub krótsze) lata kształcenia, kiedy z jednej strony nasza wiedza i umiejętności wzrastają, a z drugiej dynamiczne zmiany rynku pracy wymuszają ciągle dostosowywanie nauki do wymagań pracodawców.

Mark Savickas (za Minta 2014) twierdzi, że „kariera to subiektywna konstrukcja, w ramach której jednostka nadaje znaczenia zdarzeniom z przeszłości, aktualnym doświadczeniom i przyszłym aspiracjom, wplatając je do nadrzędnego tematu życia (tworząc narracyjną prawdę życia) modelującego zawodowe ży-

cie człowieka”. Jest ona zawsze kontekstualna, dynamiczna, nieliniarna, ma wiele perspektyw i jeden wzór osobowy.

W XX wieku mówiło się o trzyetapowym modelu kariery: od przygotowania do zawodu, poprzez wykonywanie zawodu, aż po etap post zawodowy. Obecnie nie ma takiego podziału, zawód można zdobyć w każdej chwili (kształcenie ustawiczne), ale też czas nauki znacznie się wydłuża, chodzi nie o zawód, a o zdobycie jak najwięcej umiejętności i praktycznej wiedzy.

Istnieje wiele modeli rozwoju kariery, do najbardziej interesujących można zaliczyć propozycję D.E. Supera. Podkreśla on, iż rozwój zawodowy jest procesem ciągłym, trwającym całe życie. Autor wyróżnia następujące etapy rozwoju kariery:

- 1. Faza wzrostu** (0-14 r. życia), w której przechodzimy od fantazji (odgrywania społecznych ról w zabawie, kierowanie się potrzebami i fantazjami) poprzez okres zainteresowań (robienia tego, co się lubi), aż po okres umiejętności (zestawienie własnych zdolności z wymogami zawodu). W tej fazie kształtuje się obraz ja, najpierw poprzez identyfikacje z osobami znaczącymi, potem - wraz ze wzrostem udziału w życiu społecznym - poprzez pierwsze samodzielne działania wynikające z zainteresowań i umiejętności jednostki.
- 2. Faza poszukiwań** (15-24 r. życia), w której przechodzimy od okresu prowizorycznych rozwiązań (pierwsze wybory oparte na potrzebach, zainteresowaniach, wartościach i dostępnych możliwościach) przez przejściowy (urealnienie dostępnych możliwości, próby urzeczywistnienia marzeń i profesjonalnego kształcenia w wybranym zawodzie), aż po czas próbny (szukanie obszaru aktywności zawodowej, podjęcie pierwszej pracy i sprawdzanie jej jako pracy na całe życie). W tej fazie obraz ja jest kształtowany poprzez wypróbowywanie siebie w różnych rolach i pierwsze doświadczenia zawodowe.
- 3. Faza zajęcia pozycji/tworzenia** (25-44 r. życia) to czas znalezienia dla siebie stałego miejsca w wybranej dziedzinie zawodowej. Zaczyna się okresem prób (zmiany decyzji zawodowych, szukanie własnego miejsca w pracy zawodowej lub podejmowanie różnych, niepowiązanych ze sobą prac), a kończy okresem stabilizacji (realizowania określonego/wybranego wzoru kariery, jest to często okres najbardziej twórczej pracy).
- 4. Faza konsolidacji** (45-64 r. życia) to dążenie do dalszej stabilizacji wybranej drogi zawodowej, kontynuacja dotychczas podejmowanych działań zawodowych, początki bycia nauczycielem dla młodszych adeptów, a także wznowienie działalności niezwiązanej z pracą zawodową.
- 5. Faza schyłku** (od 65 r. życia) to czas spowolnienia, przejścia na emeryturę, zmniejszenie tempa pracy, z czasem ustanie aktywności zawodowej.

Dojrzałość zawodowa w ujęciu Supera to zdolność do radzenia sobie jednocześnie z wymaganiami otoczenia i potrzebą realizacji obrazu ja (a więc subiektywnego wyobrażenia własnej osoby w określonej roli czy sytuacji zawodowej), umiejętność podejmowania trafnych decyzji zawodowych. W perspektywie społecznej jest to stopień rozwoju zawodowego w odniesieniu do etapu życia i związanych z nim zadań rozwojowych. U dorosłych zastępuje ją tzw. adaptacja do kariery, czyli uwarunkowana autorefleksja i zdolność długoterminowego planowania oraz umiejętność utrzymywania równowagi między życiem osobistym i zawodowym.

# Wiele ścieżek zawodowych czy jedna?

Trzy czy pięć lat poświęcone na zdobycie wiedzy i uprawnień, lata wykonywania wyuczonego zawodu, w końcu muszą spowodować zniechęcenie i spadek motywacji do pracy. Czasem okazuje się, że nie możemy już znaleźć pracy w danym zawodzie. Doradcy zawodowi są więc zgodni, iż warto rozwijać równolegle inne ścieżki zawodowe: związane np. z pasją. Warto mieć coś, co wykonujemy w czasie wolnym i co z czasem zaczyna nam przynosić coraz większe dochody, pozostając jednak przyjemnością. Dla takich ludzi utrata dotychczasowej pracy nie jest wydarzeniem aż tak stresogennym, mają oni więcej możliwości znalezienia kolejnego zatrudnienia.

W obliczu ciągłych zmian ekonomiczno-społecznych i szybkiego rozwoju techniki reorientacja zawodowa jest czymś nieuniknionym. Pewne zawody giną lub tracą na znaczeniu, inne szybko zyskują popularność – jeśli z biegiem lat wybór jednostki okazuje się nietrafiony, konieczne staje się ponowne przygotowanie jej do wejścia na rynek pracy. Reorientacja zawodowa może polegać na zmianie stanowiska pracy, zmianie kwalifikacji zawodowych (podjęciu pracy w innym sektorze) lub samozatrudnieniu. Powinna ona obejmować poszerzanie wiedzy, uczenie się na podstawie doświadczeń (wiedza praktyczna), rozwijanie nowych postaw i przekonań, przeformułowywanie systemu wartości, możliwość odbudowywania kwalifikacji zawodowych, oraz dzielenie się wiedzą i umiejętnościami, korzystanie z zasobów wiedzy innych.



# Kogo potrzebuje współczesny rynek pracy?



Współczesny rynek pracy coraz mocniej ewoluuje, zmiany społeczno-cywilizacyjno-gospodarcze generują zapotrzebowanie na zawody dotąd nieznanne, marginalizując te, które dotąd miały duże znaczenie. Nie da się przewidzieć, jakie zawody będą dawały gwarancję pracy za 20 lat, można jedynie - obserwując postmodernistyczne światowe tendencje - przewidywać, jakie dziedziny powinny wciąż być popularne. Powołany przy Radzie Ministrów Międzyresortowy Zespół do Prognozowania Popytu na Pracę, którego zadaniem jest analiza rynku pracy, zachodzących w nim zmian oraz prognozowanie przyszłych tendencji, opublikował listę 100 zawodów przyszłości tzn. takich profesji, które staną się bardzo pożądane i potrzebne na rynku pracy. Jakże to zawody?

- dbanie o ciało: lekarze, dietetycy, masażyści, rehabilitanci, kosmetyczki, fryzjerzy, chirurdzy plastyczni, terapeuci oddechowi, optometry (specjaliści od soczewek kontaktowych), a na koniec tanatopraktorzy (makijażyści zwłok );
- techniczna ochrona zdrowia: inżynier kliniczny (dbający o często bardzo drogi sprzęt), promotor zdrowia, monitor badań klinicznych, technik biomedyczny, specjalista ds. ubezpieczeń zdrowotnych;
- troska o otoczenie: projektanci wnętrz i zieleni, urbaniści;
- wirtualna edukacja: dydaktyk medialny, teletutor (e-mentor), mentor multimedialny;
- ekologia i biotechnologia, zwłaszcza w obszarach związanych z odnawialnymi źródłami energii i genetycznymi modyfikacjami żywności: doradcy ekologiczni, inspektorzy ochrony środowiska, pielęgniarze drzew, bioinżynierowie genetyczni i specjaliści ds. klonowania, eksploratorzy dna morskiego, edukatorzy ekologiczni;
- internet i informatyka: programiści, specjaliści ds. utrzymania ruchu na stronach (traffic/content/SEM managerowie), również specjaliści od działania w chmurze i analizy ogromnych baz danych (data mining), administratorzy sieci i systemów komputerowych;
- opieka na tymi, dla których pracujący nie mają czasu: nianie, pielęgniarki, opiekunowie medyczni, osoby zajmujące się osobami starszymi, personel dla zwierząt domowych (groomer, wyprowadzacz, zoolpsycholog, weterynarz);
- organizowanie czasu wolnego: menadżerowie kultury i czasu wolnego, redaktorzy online, specjaliści od marketingu sieciowego i mediów społecznościowych, hotelarze, agroturystyka, gastronomowie rozrywkowi;
- finanse: doradztwo finansowe i inwestycyjne: fundrising, aktuariuszowie, projektanci pakietów usług

- finansowych, specjaliści od telebankingu, doradcy franchisingowi, rzeczoznawcy;
- projekty: zarządzanie projektami w ramach funduszy unijnych, pisanie projektów, kierowanie nimi;
  - poradnictwo: coach, doradcy zawodowi, psychoanalicy, specjaliści od różnorodnych uzależnień, konsultanci ślubni, mediatorzy, osobiści styliści, trenerzy dobrego samopoczucia;
  - specjaliści w zawodach technicznych: budowlańcy, mechatronicy (mechanika, elektronika i informatyka), technicy instalacji słonecznych;
  - wysoko wykwalifikowani specjaliści z zakresu marketingu, administracji, zarządzania,
  - badania naukowe zwłaszcza z zakresu biologii, chemii, inżynierii: nanotechnologia, biomedycyna itd.;
  - współczesne „szpiegostwo” na rzecz korporacji - odnajdowanie i punktowanie słabych stron firmy i jej pracowników: tajemniczy klient, „etyczny haker”, tester;
  - dbanie o wizerunek firmy - specjalista public relations, rzecznik prasowy/patentowy, brand menadżer tj. opiekun marki;
  - usługi: gastronomia, teledukacja, telesprzedaż, specjaliści od przygotowywania przemówień.

Nikt nie da nam gwarancji, że te zawody zagwarantują pracę za 20- 30 lat, Dlatego tak ważne staje się pytanie - czy lepiej postawić na elastyczność, dopasowywanie się do trendów, przekwalifikowywanie, zmiany zawodu, nielinearny rozwój kariery, czy też pozostać przy wybranym zawodzie, ale ciągle doszkalać się. Najważniejsza cecha to umiejętność obserwowania jak zmienia się rynek i podążania za trendami (przykładem może być zawód kowala: kiedyś podkuwanie koni, dzisiaj wykuwanie metalowych elementów ozdobnych: bram, okuć itd.)



# Jak wybrać dobry zawód?



Wybór dobrego zawodu powinien opierać się na czterech podstawach: analizie własnych zainteresowań, przekonaniach, stanu zdrowia (możliwości) i wymagań rynku pracy. Bo dobry zawód, to nie tylko taki, który da nam godziwe pieniądze, ale też satysfakcję z wykonywanych zadań (i to na kilkanaście lat). Dlatego psychologowie, ale też doradcy zawodowi podkreślają, jak ważne jest podążanie za swoją pasją (Kliś, Nieciulski 2011). Robiąc to, co kochamy, będziemy bardziej wytrwali, więcej czasu przeznaczymy na naukę i zdobywanie doświadczenia, nie zniechęcą nas początkowe niepowodzenia.

O trafnym wyborze ścieżki zawodowej decyduje szereg czynników, które najogólniej możemy podzielić na czynniki zewnętrzne i wewnętrzne. Czynniki wewnętrzne są związane z osobą, jej cechami i światem wewnętrznym. Są to:

## ✓ Zainteresowania

Zainteresowania to względnie trwałe ukierunkowanie myśli i zamiarów, siła napędowa popychająca w określonym kierunku, selektywnie ku poznaniu/zbadaniu/rozwijaniu jakiegoś fragmentu otaczającego świata. Często towarzyszy temu zaangażowanie emocjonalne (przeżywanie różnorodnych uczuć, zwłaszcza pozytywnych) i skłonność do wykonywania pewnych czynności (tzw. zamiłowanie). Psychologowie zauważają, że mocno motywujące zainteresowania powinny być dobrze ukształtowane, wyraźnie określone. Mogą być szerokie, wielostronne, obejmujące duży obszar rzeczywistości i wiele pomniejszych zainteresowań lub wąskie, obejmujące jeden, ściśle określony obszar rzeczywistości.

Psychologowie wyróżniają trzy grupy zainteresowań: społeczne (związane z grupą społeczną), rozrywkowe (sport, kolekcjonerstwo, koncerty, kino, teatr) i osobiste (związane z własną osobą: stroje, ciało, zawód). Ich rozwijanie przynosi jednostce zadowolenie i pomaga w pokonywaniu trudności w zdobywaniu wiedzy na ich temat.

Zainteresowania rozwijają się i zmieniają w miarę rozwoju emocjonalnego i fizycznego, najbardziej stałe są na etapach spowolnionego rozwoju i później w dorosłości. Na etapie gimnazjum są one często niestale (pomimo dużego zaangażowania młodzieży w ich rozwijanie). D. E. Super podkreśla, że istnieją zainteresowania wyrażane (to, o czym jednostka mówi), okazywane (te, którym jednostka poświęca czas), testowane (wykazywane w różnego rodzaju testach) i inwentaryzowane (wynikające z listy pytań) – najtrwalsze okazują się te, które są przez jednostkę okazywane, chociaż mają na nie wpływ nie tylko preferencje jednostki, ale również sytuacja i presja grupy.

## ✓ **Zdolności**

Zdolności to właściwości przejawiające się we wszystkich sferach aktywności człowieka, predysponujące go do lepszego, sprawniejszego, szybszego wykonywania pewnych czynności. W psychologii bywają rozumiane jako umiejętność sprawnego wykonywania pewnego zakresu działań lub jako maksymalny poziom sprawności możliwy do osiągnięcia dzięki wrodzonemu potencjałowi. Zdolności są indywidualną cechą jednostki odpowiedzialną za zróżnicowanie osiągnięć. Składają się na nie właściwości procesów poznawczych, wysoka inteligencja oraz cechy osobowości (m.in. odporność na stres, kreatywność, sumienność, ambicja, konsekwencja w dążeniu do celu). Szewczyk (1990) wyróżnia następujące rodzaje zdolności: organizacyjne, poznawcze, produkcyjne, artystyczne, wychowawcze, opiekuńcze, usługowe, porządkowe, sportowe. Inny podział wprowadził H. Gardner mówiący o zdolnościach (inteligencjach): lingwistycznych (językowych), logiczno-matematycznych, wizualno-przestrzennych, muzycznych, interpersonalnych (społecznych), intrapersonalnych (intuicja, mądrość życiowa), kinestetycznych (ruchowych, sportowych) oraz przyrodniczych (rozumienie środowiska naturalnego).

W przypadku analizy predyspozycji zawodowych właściwie można mówić nie tyle o zdolnościach, ile o uzdolnieniach, czyli zespole pewnych zdolności pozwalających osiągnąć sukces w danej dziedzinie.

## ✓ **Temperament**

Temperament to biologicznie uwarunkowane, względnie stałe takie cechy organizmu, które objawiają się w formalnej charakterystyce zachowania tj. jego parametrach energetycznych (potrzeba silnej stymulacji, intensywność reagowania na pojawiające się emocje, wrażliwość na bodźce, zdolność adekwatnego reagowania w silnie pobudzających sytuacjach) i czasowych (szybkość reagowania, kontynuowanie zachowania po zaprzestaniu działania bodźca) - jest to np. emocjonalność, ruchliwość, czy też stosunek siły procesów pobudzenia do siły procesów hamowania. Współczesne teorie temperamentu podkreślają interakcje między temperamentem, a środowiskiem. Pojawia się w nich pojęcie dobroci dopasowania, czyli odpowiedniości między posiadanymi kategoriami temperamentu, a warunkami środowiskowymi (np. osoba o dużym zapotrzebowaniu na stymulacje w środowisku, w którym następują szybkie zmiany). W kontrze do „dobroci dopasowania” pojawia się pojęcie temperamentalnego czynnika ryzyka (Careya 1986) - zgodnie z tą teorią do zaburzeń zachowania, patologii lub ukształtowania osobowości niedostosowanej dochodzi, kiedy cechy temperamentu (pojedyncze lub w konfiguracji) wchodzi w interakcję z niesprzyjającymi właściwościami środowiska (czynnikami działającymi intensywnie, w sposób ciągły, powtarzającymi się), w jakim przebywa jednostka. Podkreśla się także, że przejawy pewnych aspektów temperamentu wraz z dojrzewaniem stają się łagodniejsze - jest to efekt wzrastającej z wiekiem samoregulacji (umiejętności intencjonalnego modyfikowania reakcji). Cechy temperamentalne są względnie trwałe, wpływają m.in. na poziom odczuwanego stresu, czy umiejscowienie poczucia kontroli, dlatego tak ważne jest dopasowanie temperamentu jednostki do wymagań środowiska w danym zawodzie.

## ✓ **Cechy charakteru i osobowości**

Zespół cech, które mimo zmienności otoczenia i upływającego czasu, przejawiają się w zachowaniach jednostki, jej sposobie bycia, postępowania wobec zadań i wobec innych ludzi, w jej stosunku do otaczającej rzeczywistości. Pod pojęciem osobowości psychologia rozumie pewien indywidualny system regulacji zachowań jednostki, oparty na jej wiedzy, autobiograficznych doświadczeniach i przekonaniach o sobie i świecie. Popularnym i użytecznym opisem osobowości jest jej opis w kategoriach pięciu, wchodzących ze sobą w interakcję, dwubiegunowych czynników.



Są to:

- neurotyczność vs. stabilność emocjonalna (radzenie sobie z negatywnymi lub/i silnymi emocjami oraz ze stresem),
  - ekstrawersja vs. introwersja (jakość i ilość kontaktów społecznych oraz umiejętność czerpania z nich satysfakcji),
  - duża lub mała otwartość na doświadczenia (poziom ciekawości poznawczej oraz konwencjonalności w zachowaniu i myśleniu),
  - duża lub mała ugodowość (poziom konformizmu i współpracy w interakcjach z innymi ludźmi),
  - wysoka lub niska sumienność (poziom wytrwałości i motywacji w realizacji podejmowanych zadań).
- Układ tych czynników i ich wzajemne oddziaływanie kształtuje unikatowy rys zachowania każdego człowieka.

### ✓ **System wartości i światopogląd**

Wyznawany przez jednostkę system wartości wyznacza horyzont jej postępowania, priorytety, którymi się kieruje, daje świadomość tego, jak należy żyć i co jest właściwe. Wielu psychologów zauważa, że ludzie nie różnią się mocno cenionymi przez siebie wartościami (ich zbiór wynika z kultury, religii, wychowania), ile ich hierarchią, która jest unikatowa dla jednostki. Wartości to pewne wewnętrzne przekonania dotyczące stanów rzeczy bądź zachowań, które zaktywizowane rodzą pozytywne lub negatywne emocje. Na systemie wartości opierają się wszystkie instytucje i relacje społeczne, z którymi styka się człowiek od chwili narodzin - z czasem jednostka interpretuje te zasady, w jakiś sposób rekonstruuje wartości społeczności w której dorasta. Schwartz wymienia tutaj takie wartości jak: kierowanie sobą, stymulacja, hedonizm, osiągnięcia, władza, bezpieczeństwo, przystosowanie, tradycja, życzliwość, uniwersalizm. Światopogląd to „obraz świata w umyśle człowieka”, sądy i przypuszczenia na temat świata, natury, relacji międzyludzkich, czasu, Boga, wartości, świata duchowego i aktywności człowieka. Wpływa on na postrzeganie rzeczywistości. Gurycka (1998) podkreśla, że o ile światopogląd dotyczy zagadnień ontologicznych (istniejącego stanu rzeczy), to system wartości dotyka aksjologii (wartościowania tego stanu rzeczy, ustosunkowań do niego, pożądanego stanu rzeczy).

### ✓ **Stan zdrowia**

Ważne jest rozpoznanie ewentualnych przeciwwskazań do wykonywania pewnych zawodów i konsultacja z lekarzem: część wad da się być może poprawić (np. krzywe zęby dyskwalifikujące w zawodzie aktora), inne będą wymagały poszukiwań poza wybranym pierwotnie zawodem.

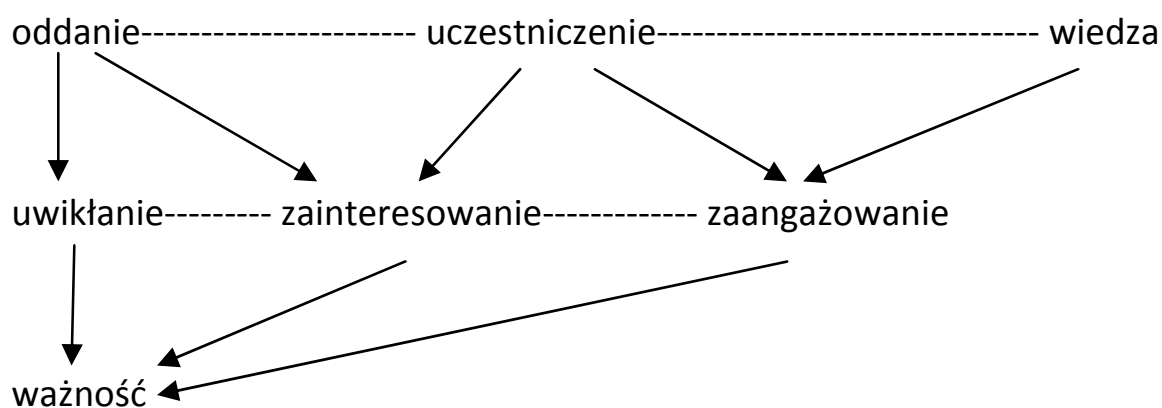
### ✓ **Ukształtowany obraz własnej osoby**

Dla dobrego wyboru zawodu konieczne jest poznanie siebie, otwartość na informacje zwrotne z otoczenia i dążenie do ciągłego wzrostu samopoznania. Obraz własnej osoby to rodzaj wynikającej z uprzednich doświadczeń samowiedzy, zbiór sądów i przekonań na temat swojego wyglądu, osobowości, dobrych i słabych stron, aspiracji czy inteligencji. Jest on podstawowym źródłem motywacji dla rozwoju własnej osoby, tym bardziej, że informacje zawarte w obrazie własnej osoby składają się także na przekonanie o posiadanych kompetencjach (życiowych, zawodowych, społecznych). Procesy wartościowania tych informacji kształtują samoocenę jednostki i jej emocjonalny stosunek do siebie samej. Podejmując działania, przewidując skutki decyzji i oceniając wartość (i realność) wyznaczonych celów człowiek odwołuje się do samooceny, do przekonań na temat umiejscowienia kontroli, poczucia własnej wartości.

Wśród znaczących czynników zewnętrznych wymienia się takie czynniki jak: znajomość cech i wymagań wybranego zawodu, poznanie ścieżek kształcenia, rozpoznanie aktualnych tendencji na rynku pracy i uwa-

runkowań polityki zatrudnieniowej firm, a także całkowicie niezależne od jednostki takie czynniki jak: sytuacja społeczno-ekonomiczna rodziców, ich postawy i przekonania oraz sytuacja polityczno-ekonomiczna i przeszłość historyczna kraju.

D. E. Super (za: Paszkowska-Rogacz 2003) dodaje do tego trzecią grupę czynników, tzw. czynnik roli, związany bezpośrednio z „ja” jednostki – naśladownictwo, modelowanie, identyfikacja z osobami znaczącymi i ich postawami wobec roli zawodowej i rozwoju zawodowego. Dla czerpania satysfakcji z pracy zawodowej konieczna jest jej ważność dla jednostki, tę ważność (lub jej brak) wyносimy z domu rodzinnego, z postaw reprezentowanych przez nasze najbliższe otoczenie. Na ważność pracy wskazuje istnienie trzech podstawowych komponentów: emocjonalnego tj. oddania, behawioralnego tj. uczestniczenia oraz poznawczego tj. wiedzy. Z ich kombinacji powstają takie postawy/ustosunkowania wobec pracy zawodowej jak: uwikłanie (oddanie + uczestniczenie), zainteresowanie (oddanie + wiedza) i zaangażowanie (wiedza + uczestniczenie).



Dobry wybór zawodu i ścieżek dalszego kształcenia to jeden z etapów planowania i rozwijania kariery. Według M. L. Savickasa kluczowe umiejętności pozwalające efektywnie konstruować własną karierę zawodową to:

- ✓ Adaptacyjność do zmian społeczno-ekonomiczno-kulturowych i przystosowanie do społecznych i rynkowych wymagań. Szczególnie ważne jest efektywne radzenie sobie ze zmianami, odporność na doświadczany stres i umiejętność podejmowania zadań wiążących się z ryzykiem.
- ✓ Konstruowanie własnej tożsamości, szczególnie umiejętność nadawania znaczeń i sensów wydarzeniom, zmianom, problemom. Duże znaczenie ma też ciągłe poznawanie i akceptacja samego siebie, czerpanie wiedzy o sobie z przeżywanych zdarzeń, informacji zwrotnych od innych ludzi, modyfikowanie obrazu własnej osoby pod wpływem kolejnych doświadczeń.
- ✓ Refleksyjność, szczególnie umiejętność rozumienia samego siebie oraz określania swojego potencjału, świadomość zarówno mocnych, jak i słabych stron, wykorzystywanie swoich możliwości.
- ✓ Umiejętność zbalansowania życia zawodowego i osobistego, znalezienie kompromisu pomiędzy zarabianiem, a spędzaniem czasu z rodziną i samorozwojem.
- ✓ Narracyjność, umiejętność spojenia przeszłych i teraźniejszych doświadczeń osobistą historią o rozwoju, nadawanie znaczeń zdarzeniom z perspektywy ich wymowy dla całości opowieści.
- ✓ Zatrudnialność, czyli zdolność i gotowość do bycia zatrudnionym. Utrzymywanie aktywności pomimo chwilowego braku zatrudnienia, ciągłe podejmowanie prób znalezienia pracy, dostosowywanie się do zmiennych wymagań.

Edgar H. Schein (za: Liwosz, Nowak, Pankiewicz 2009) mówi z kolei o tzw. kotwicach kariery, które obejmują obszary kompetencji, motywów postępowania i wartości, którymi jednostka się kieruje. Pozwalają one zrozumieć czego jednostka pragnie i oczekuje w pracy.

Wyróżniono 8 znaczących obszarów:

#### 1. **Profesjonalizm, kompetencje techniczne/specjalistyczne**

W pracy zawodowej cenna jest wiedza i profesjonalizm. Jednostki takie chcą pracować z innymi specjalistami nad zadaniami, które są wyzwaniem dla ich wiedzy technicznej/specjalistycznej, chcą też otrzymywać wynagrodzenia adekwatne do poziomu specjalizacji.

#### 2. **Przywództwo, kompetencje menedżerskie**

Praca, która daje możliwość awansu na stanowiska łączące się z coraz większą odpowiedzialnością i coraz większymi możliwościami.

#### 3. **Autonomia i niezależność**

Unikanie pracy w organizacjach, które narzucają liczne ograniczenia - „awansem” jest tu zdobycie większej niezależności i samodzielności, ale ważne jest też społeczne uznanie dla ich osiągnięć.

#### 4. **Bezpieczeństwo i stabilizacja**

Szukanie w pracy jasnych wymagań, prostych reguł awansu, wyników, które łatwo przewidzieć, docenienia lojalności pracownika i jego stażu pracy.

#### 5. **Kreatywność i przedsiębiorczość**

W pracy zawodowej ważne jest wprowadzenie do życia innych czegoś nowego, tworzenie i udoskonalanie. Takie osoby doceniają też wolność, władzę oraz uznanie publiczne.

#### 6. **Służenie innym i poświęcenie dla sprawy**

W pracy zawodowej wiara w idee i ich realizacja są ważniejsze od kompetencji czy zarobków. Praca ma umożliwiać wcielanie w życie zawodowe swoich racji i przekonań.

#### 7. **Ciągłe wyzwania**

Praca jest pociągająca, o ile jest ciągłą walką, radzeniem sobie z problemami, wzmacnianiem oraz poszerzaniem wiedzy o walce z konkurencją.

#### 8. **Styl życia**

Życie zawodowe jest uzależnione od życia osobistego, jednostka szuka elastycznego czasu pracy, mobilności oraz swobodnego rozporządzania wolnym czasem.

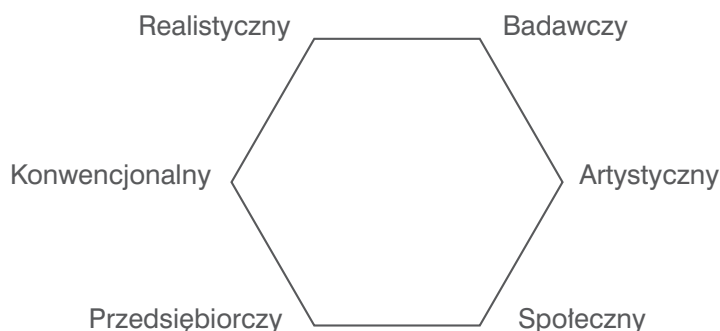
Każdy z tych obszarów dotyczy praktycznie wszystkich ludzi, ale termin „kotwica kariery” oznacza te obszary, z których jednostka nie jest w stanie zrezygnować (są one, aż tak ważne). Swoją rolę jako osoby pracującej budujemy w oparciu o tę „kotwicę” i jest ona nadrzędnym czynnikiem podczas rozwoju kariery zawodowej. Ważne, że znaczący obszar zmienia się wraz z rozwojem zawodowym, etapem życia na którym jesteśmy, ewoluuje wraz z nami.

Jeszcze inaczej do kwestii dopasowania zawodu do jednostki podchodził J. L. Holland, który wyróżnił sześć typów osobowości zawodowej i sześć typów środowisk pracy. Ludzie poszukują takiego środowiska pracy, które umożliwi im realizację umiejętności, wyrażanie wartości i preferowanych ról oraz jest zgodne z postrzeganiem samego siebie. Brak dopasowania między zawodem, a osobowością powoduje frustrację, brak satysfakcji z pracy i niskie osiągnięcia zawodowe.

Według Hollanda można wyróżnić następujące typy osobowości zawodowej:

1. Badawczy, np. dietetyk, geolog, farmaceuta, radiolog, archeolog, filozof, geolog, matematyk, historyk, meteorolog, programista. Osoby takie dążą do zrozumienia otaczającego świata, lubią abstrakcyjne problemy i tworzenie teorii na temat świata.
2. Artystyczny, np. dekorator wnętrz, dziennikarz, fotograf, kompozytor, malarz, pisarz, projektant mody, wizażysta. Osoby takie lubią tworzyć nowe rzeczy, dobrze czują się w niekonwencjonalnych sytuacjach.
3. Społeczny, np. psycholog, opiekun medyczny, fizjoterapeuta, bibliotekarz, hostessa, ksiądz, pielęgniarka, stewardesa, trener. Osoby takie cenią pracę z innymi, lubią im doradzać, pomagać, wspierać. Dobrze radzą sobie z uczuciami i ideami.
4. Przedsiębiorczy, np. polityk, menadżer, prawnik, agent ubezpieczeniowy dyplomata, makler, zaopatrzeniowiec. Osoby takie lubią pracować z ludźmi, aby osiągać osobiste korzyści, cenią sobie wpływ na innych.
5. Konwencjonalny, np. księgowy, sekretarka, kasjer. Osoby takie lubią pracować z danymi, cenią sobie porządek i bezpieczeństwo.
6. Realistyczny, np. taksówkarz, dentysta, fryzjer, elektryk, grawer, mechanik, optyk, pilot, tokarz. Osoby takie lubią działając rozwiązywać różne problemy, cenią pracę fizyczną i pomoc, jaką dają maszyny i urządzenia.

Typy te tworzą układ sześciokątny, który służy przedstawieniu podobieństw i różnic między typami osobowości ludzi, a wymaganiami zawodów. Co ważne, każdy człowiek posiada cechy każdego z typów, występujące hierarchicznie, w malejącym natężeniu.



Źródło: W. Trzeciak: *Planuję swoją przyszłość zawodową*. [w:] *Moja przyszłość zawodowa*. Warszawa

Kształtowanie się preferencji zawodowych przebiega etapami: na początku jednostka uczy się faworyzować jeden z rodzajów aktywności, z czasem te preferowane aktywności zaczynają jednostkę interesować (rodzą się silne zainteresowania), a to z kolei prowadzi do nabywania kompetencji do ich wykonywania.

Należy podkreślić, że koncepcja Hollanda dominowała przez wiele lat w poradnictwie zawodowym. Jednak współcześnie została uzupełniona bądź zastąpiona nowymi podejściami, wcześniej omówionymi w Przewodniku, m.in. ujęciem D. Supera, czy M.L. Savickasa, natomiast z polskich autorów należy tu wymienić B. Wojtasik. Podejście proponowane przez Hollanda nie uwzględnia bowiem tak istotnych dla dokonywanych współcześnie wyborów zawodowych przemian zachodzących na rynku pracy. Wielu badaczy podkreśla, że w koncepcji Hollanda nie wzięto pod uwagę złożonych interakcji czynników indywidualnych oraz społecznych i ekonomicznych. (Bajcar, Borkowska, Czerw, Gąsiorowska, Nosal, 2006). W projekcie *Rozpoznawanie predyspozycji zawodowych i zainteresowań - życiowym drogowskazem dla młodzieży* starano się wziąć pod uwagę współczesne trendy obecne w koncepcjach teoretycznych poradnictwa zawodowego, elastyczność wymaganą aktualnie na rynku pracy, kontekst całościowego uczenia się oraz samoświadomość przede wszystkim w zakresie mocnych stron ucznia.

# Specyfika rozwoju i problemów w wieku gimnazjalnym



Gimnazjum przypada na wiek 13-16 lat, jeden z najtrudniejszych w rozwoju człowieka, zwany okresem adolescencji, okresem szkolnym lub literacko okresem burzy i naporu. Jest to czas gwałtownych zmian tak fizycznych, jak i psychospołecznych, niosących ze sobą liczne konsekwencje dla jednostki. Problemy fizyczne, społeczne, szkolne i psychiczne przenikają się, tworząc niepowtarzalną sytuację życiową gimnazjalistów.

## Rozwój fizyczny:

Okres od 12 roku życia jest nazywany fazą pokwitania, przyspieszonego dojrzewania płciowego i fizycznego. Zmniejsza się grasica, zmniejsza się czynność tarczycy, w pełni rozwijają się gruczoły płciowe (i tzw.

pierwszorzędowe cechy płciowe) oraz kora mózgowa. Wzrasta wielkość komórek nerwowych i ich specjalizacja, rośnie liczba rozgałęzień neuronów, następuje mielinizacja struktur nerwowych kory przedczołowej (odpowiedzialnej za m.in. zmiany w równowadze pobudzenia i hamowania na rzecz wzrostu hamowania, umiejętność planowego działania).

Gimnazjalista doświadcza wzmoczonego działania hormonów – przysadka mózgowa zwiększa m.in. produkcję hormonu wzrostu czy hormonów gonadotropowych (odpowiedzialnych za rozwój jąder i jajników), a dojrzewanie jąder i jajników powoduje wzrost produkcji testosteronu u mężczyzn oraz estrogenu i progesteronu u kobiet. Zazwyczaj pomiędzy 13 a 14 rokiem życia u dziewcząt pojawia się pierwsza miesiączka, a około 15 roku życia u chłopców pierwsza polucja (produkcja plemników). Niedojrzałość układu nerwowego w połączeniu z burzą hormonów zmienia poziom aktywności, nastroje i zwiększa skłonność do agresji (mówi się tu o temperamentalnym ryzyku okresu adolescencji).

Intensywny wzrost (tzw. skok pokwitaniowy) powoduje zmiany proporcji ciała, powiększają się narządy płciowe, wzrasta długość kończyn, zmienia się wygląd twarzy, a u dziewcząt następuje także rozrost miednicy. Rozwija się układ krążenia, choć często zauważana jest dysproporcja w tempie rozwoju serca i naczyń krwionośnych (co prowadzi m.in. do omdleń i zapaść). W okresie gimnazjum powiększają się też tkanki miękkie - umięśnienie u chłopców, tkanka tłuszczowa u dziewcząt oraz kłopotliwe dla młodzieży: wzrost potliwości i pojawienie się trądziku młodzieńczego. Dojrzewanie płciowe, zwłaszcza manifestacja drugorzędowych cech płciowych, takich jak obniżenie głosu czy zarost u mężczyzn, powiększenie się piersi u kobiet, charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem indywidualnym (dochodzącym nawet do kilku lat), powodując problemy zarówno u tych, którzy dojrzewają najwcześniej (np. próby ukrycia zmienionego ciała u wcześniej dojrzałych dziewczyn, wczesne rozpoczynanie współżycia seksualnego), jak i tych, których rozwój jest opóźniony w stosunku do rówieśników (np. próby imponowania agresją i łamaniem norm). Dojrzewanie odbiegające od większości rówieśników, liczne zmiany w wyglądzie ciała i funkcjonowaniu hormonów mogą być również przyczyną obniżonej samooceny i zaburzeń obrazu siebie. Warto pamiętać, że w sferze erotycznej odbijają się wszystkie problemy związane z rozwojem osobowości.

Przyjmuje się, że okres dojrzewania to jednocześnie okres obniżonej odporności organizmu, kiedy wychodzą na jaw dotychczas ukryte wady rozwojowe, a wpływ negatywnych czynników zewnętrznych jest największy. Stąd tak ważne jest unikanie w tym czasie czynników ryzyka, np. używek, nieprawidłowej diety, braku ruchu, spędzanie wielu godzin przed komputerem czy telewizorem.

### **Rozwój motoryczny**

Rozwój fizyczny pociąga za sobą zmiany w motoryce. W tym okresie charakteryzują ją niezgrabność ruchów, niezręczność, ociężałość, skrępowanie, spadek koordynacji ciała spowodowany jego gwałtownym wzrostem i zmianą proporcji. Spada celność i precyzja ruchów, wrasta tzw. niepokój motoryczny/nadpobudliwość ruchowa (pojawiają się niekontrolowane ruchy np. potrząsanie głową czy ramionami). Spada chęć uczestniczenia w szkolnych zajęciach fizycznych, chociaż chłopcy wciąż potrafią spędzać całe godziny grając w piłkę na podwórku/boisku.

### **Rozwój umysłowy**

W okresie gimnazjum pogłębia się zdolność analizy i syntezy, rozwija się myślenie abstrakcyjne i logiczno-dedukcyjne. Proces myślenia przechodzi od konkretnego, obrazowego do abstrakcyjnego. Piaget mówił w tym kontekście o myśleniu formalno-operacyjnym, werbalnym, rozumowaniu dedukcyjnym będącym przechodzeniem od ogółu do szczegółowych sformułowań, wychodzeniu od hipotez i ich weryfikacji w rzeczywistości (a nie jak dotąd od rzeczywistości jako jedyne punktu wyjścia). Umysł niejako przerasta rzeczywistość – jednostka jest w stanie wyobrazić sobie znacznie więcej niż istnieje. Rozwój myślenia formalnego prowadzi do uniezależnienia od opinii innych, krytycyzmu wobec otaczającego świata i otwartego wyrażania swoich opinii, wzrostu zastosowania symboliki i chętnego uczestnictwa w dyskusjach/debatkach. Jednocześnie doskonalą się racjonalizacja i wzmacniają się stosowane przez jednostkę mechanizmy obronne.

### **Rozwój poznawczy**

Wraz z rozwojem myślenia formalnego rozwijają się wyobraźnia i twórczość. Młodzież szybko przyjmuje wszelkie nowości, snuje marzenia, realizuje pomysły ułatwiające jej życie. Większość tworzy (najczęściej na własny użytek, „do szuflady”) różnorodne formy pisemne: pamiętniki, wiersze, opowiadania, piosenki. Wiąże się to również ze wzrostem wrażliwości i czułości zmysłów oraz rozwojem uwagi (dowolnej) i pamięci opartej teraz na rozumieniu materiału (tzw. pamięć logiczna) i podstawach werbalnych/słownych. Chociaż pamięć i uwaga wzrastają, gimnazjaliści często mają problem ze skupieniem i zapamiętywaniem materiału – jest to efekt różnicowania wiedzy na tę, która jest interesująca i potrzebna oraz tę, która leży poza zakresem zainteresowań ucznia. W procesie spostrzegania coraz większą rolę odgrywa obserwacja, a więc spostrzeganie planowe, celowe, i ukierunkowane. Dojrzała jest też analiza spostrzeganej rzeczywistości i orientacja w czasoprzestrzeni.

Jest to też czas egocentryzmu poznawczego – przekonania, że uwaga wszystkich jest skupiona na jednostce, że publiczność stale podziwia jej zachowania, ubiór, tworzone przez nią historie (młodzi wyobrażają sobie, jak inni będą ich podziwiać gdy osiągną sławę, jak będą płakać na ich pogrzebie itd.).

### **Zdolności językowe**

W gimnazjum uczniowie nabywają umiejętności porozumiewania się za pomocą mowy pisanej (pisanie instrukcji, zapisywanie myśli), wrasta gramatyczna poprawność wypowiedzi i rozwija się symboliczna funkcja języka. Dostępne wzorce językowe (język rodziców, otoczenia, mediów) wpływają na kształtowanie się poprawności (lub jej braku) języka oraz wykształcenie się kodu językowego (ograniczonego lub wypracowanego). Kod ograniczony charakteryzuje ubogie słownictwo, prosta składnia, stosowanie licznych słów-kluczy (ok, fajnie, ekstra). W mowie pisanej dążenie do zwięzłości, stosowanie skrótów, nieprzestrzeganie gramatyki i liczne anglicyzmy. Służą one głównie porozumiewaniu się

w danej grupie. Kod wypracowany jest uniwersalny, rozbudowany pod względem gramatyki i słownictwa, obfituje w metafory, pozwala wyrazić skomplikowane stany emocjonalne i złożoną rzeczywistość.

### **Rozwój emocjonalny**

Charakterystyczne dla wieku gimnazjum jest pobudzenie emocjonalne, trudne zarówno, gdy jest ujawniane, jak i wtedy, gdy jest szczelnie skrywane przez jednostkę. Dojrzewanie gruczołów dokrewnych, „burza hormonów” sprawiają, że emocje gimnazjalistów są chwiejne, oscylujące od radości po rozpacz, często też bezprzedmiotowe (tj. nie odnoszące się do konkretnych zdarzeń, osób i konkretnej przyczyny). Wzmożone interakcje z rówieśnikami skutkują rozwojem emocji społecznych: potrzeby przynależności, przyjaźni, a w przypadku ich braku lękiem (przed odrzuceniem, odpowiedzialnością, byciem śmiesznym) i gniewem (wynikającym z frustracji czy nakazów i zakazów dorosłych).

Wzrost czułości zmysłów powoduje czasem głód emocji - ich codzienny poziom odbierany jest jako nuda, stąd dążenie np. do zachowań ryzykownych czy niezgodnych z normami, ale dostarczających dużego pobudzenia. To w tym wieku, wg Freuda, uaktywnia się agresywność. Jednocześnie to na okres gimnazjum przypada - związane zwłaszcza z poznawaniem lektur i szerszym obcowaniem z kulturą - kształtowanie się uczuć wyższych, estetycznych, a także wynikające z rozszerzenia kontaktów społecznych pogłębianie się empatii.

### **Rozwój psychospołeczny, kształtowanie się poczucia tożsamości**

Okresowi adolescencji przypisuje się czas nasilonego poszukiwania tożsamości, rozumianej jako subiektywne poczucie indywidualnego istnienia, poczucie posiadania własnego ja. Tożsamość to przeświadczenia jednostki na temat jej właściwości psychicznych, fizycznych i jej indywidualnego stylu funkcjonowania (Majczyna 2000). W literaturze wyróżnia się kilka aspektów subiektywnego poczucia tożsamości:

- ✓ Poczucie odrębności od otoczenia, od innych ludzi (własna indywidualność).
- ✓ Poczucie ciągłości własnego ja mimo upływu czasu i dokonujących się (w ciele i psychice) zmian.
- ✓ Poczucie wewnętrznej spójności (istnienie cech wyznaczających i określających indywidualne postawy i zachowania; spójność myśli, uczuć i zachowań).
- ✓ Poczucie posiadania wewnętrznej treści (wewnętrzne motywy, postawy, uczucia).

W poczuciu tożsamości zawiera się też poczucie przynależności do określonych grup (np. ze względu na płeć, wiek, wykonywany zawód, itp.) i podobieństwo do innych (Erikson 2002). Mówimy wtedy o tożsamości płciowej, społecznej czy zawodowej. Tożsamość obejmuje realne i spełnione elementy koncepcji siebie, ale zawiera też oczekiwania w stosunku do przyszłości, cele i dążenia, przewidywania, marzenia oraz „ja-idealne” (to kim chciałbym być), „ja-powinnościowe” (kim być powinienem) i rozmaite „ja-możliwe” (to kim mogę być/stać się, jakie stany byłyby pożądane, a jakie nie; ale również kim mogłem być – myślenie w kategoriach niewykorzystanych szans) (Oleś 2000, s. 223 i dalej). Wiedza o tym, ku czemu dążymy/co chcemy osiągnąć, pomaga stworzyć i utrzymać jasną „wizję” siebie, chroni przed lękiem i niepewnością związaną z „mglistą przyszłością”. Zmiana natomiast jest konieczna jako szansa, czy też możliwość uzyskania bardziej adekwatnego obrazu siebie.

Tożsamość można zbudować samodzielnie, przyjąć już gotowy wzór, stale jej poszukiwać lub pozostać w stanie tzw. dyfuzji ról/dezintegracji. Czasami młody człowiek próbuje budować tożsamość na zasadzie buntu (skoro mówicie, że jestem zły, pokażę wam, że mogę być jeszcze gorszy). Współcześnie mamy do dyspozycji wiele wzorów oferowanych przez massmedia, otoczenie, kulturę, ale jednocześnie oczekuje się, że dziecko samo wytworzy/odnajdzie własną tożsamość (wobec mnogości wyborów jest to często proces znacznie przedłużony). Optymalny rozwój w tym czasie wymaga zanegowania tego, co oferują rodzice, a jednocześnie użycia tego jako pewnej bazy czy punktu wyjścia dla własnej tożsamości.

Z dojrzwaniem tożsamości wiąże się nie tylko wzrastające poczucie własnego istnienia, ale też zainteresowanie ideologiami (politycznymi, religijnymi, intelektualnymi). Życiową siłą pojawiająca się w tym okresie jest wierność mentorom i liderom, a zwłaszcza ich ideologicznym przekazom (wartościom, sposobowi życia). Negatywnym odpowiednikiem wierności jest odrzucenie roli tj. przeciwstawianie się wszystkiemu, co obce dla ja. Może się ono przejawiać brakiem wiary we własne siły lub przeciwstawianiem się wszystkiemu (aż po przyjęcie tożsamości negatywnej tj. kombinacji nieakceptowanych społecznie, ale pozytywnie wzmocnianych w pewnych kręgach elementów tożsamości).

W procesie kształtowania tożsamości mówi się o dwóch etapach. Eksploracja to czas prób i błędów, poszukiwania swojego miejsca na ziemi, szukanie tego, co interesujące, ważne, sprawdzania granic możliwości i siły/jakości relacji z innymi ludźmi. Do etapu eksploracji w poszukiwaniu własnej tożsamości (Strelau 2008) włączyć można eksperymentowanie z własnym ciałem (ćwiczenia fizyczne, unikalne stroje i fryzury, tatuaże, kolczyki, diety, samookaleczanie), sprawdzanie granic własnych możliwości przede wszystkim intelektualnych i fizycznych (od udziału w olimpiadach po udział w nielegalnych wyścigach samochodowych, czy sportach ekstremalnych), wyczuwanie granic norm społecznych i sprawdzanie, co jest poza nimi (ryzykowne zachowania/zabawy seksualne, używki, próby kradzieży), eksperymentowanie w relacjach z ludźmi (falszywe tożsamości w Internecie, prowokacje wobec opiekunów, przemoc słowna i fizyczna, lekceważenie umów/zobowiązań).

Zobowiązanie to dokonanie wyboru i przyjęcie na siebie jego konsekwencji. Potrzebna jest do tego akceptacja otoczenia i czas na zastanowienie, stąd Erikson i Marcia mówią o okresie moratorium – opóźnienia, zatrzymania w procesie kształtowania tożsamości, czasie potrzebnym, aby rozpoznać możliwości i dobrze wybrać. Odczuwanie siebie jako obcego, brak prób, a w konsekwencji brak wiedzy kim się jest, brak wsparcia społecznego to tzw. tożsamość rozproszona. Jest ona trudna, więc młody człowiek szuka kogoś kto mu imponuje, pociągającej idei i wkracza w etap tożsamości lustrzanej, bezkrytycznego przyjmowania czyjegoś punktu widzenia. Wiąże się to z manifestowaniem swojego przywiązania i odrzucaniem wszystkiego, co niezgodne z przyjętymi poglądami. Kiedy młody człowiek poczuje, że tożsamość lustrzana mu nie wystarcza, następuje faza tożsamości moratoryjnej. Jest to czas szybkich i częstych zmian zainteresowań, poglądów, stylów ubierania, a jednocześnie czas weryfikacji przekonań i wyobrażeń na własny temat.

Ważne jest to, że budowanie tożsamości jest procesem następujących po sobie zmian progresywnych i regresywnych, raz przebyte stadium tożsamości rozproszonej nie gwarantuje, że młody człowiek już do niego nie powróci. Utrudnieniem w zbudowaniu dojrzałej tożsamości mogą być problemy w najbliższym środowisku (rodzina, przyjaciele), takie jak: przestępczość, uzależnienia, zmarginalizowanie społeczne, patologie, dysfunkcje emocjonalne i psychiczne, brak czasu i wsparcia.

## **Rozwój światopoglądu i rozwój moralny**

W okresie gimnazjum światopogląd młodzieży jest niestabilny, zmienny, często przyjmuje formę idealizmu młodzieńczego, a dokładniej idealizmu antycypacyjnego. Idealizm to patrzeć na świat takim, jakim chcielibyśmy go widzieć. Przechodzi on przez trzy etapy:

- poszukiwanie bohatera: identyfikacja z idolem, adorowanie go, naśladowanie jego zachowania, aktywności życiowej i sposobu ubierania się,
- tworzenie koncepcji doskonałej rzeczywistości: konfrontacja cech uznawanych za idealne z własnymi potrzebami,
- realizm wywodzący się z idealizmu: porzucenie idealistycznych marzeń i pogodzenie z rzeczywistością.

Idealizm może przybierać trzy formy: idealizm antycypacyjny - idealny obraz świata, w którym oczekujemy wyłącznie dobra, idealizm kompensacyjny - ucieczka od rzeczywistości i bunt wobec „złego świata”; idealizm normatywny - świadomie wybrany sposób patrzenia na świat. Ogólnie idealizm to optymistyczna wizja przyszłości i szans na realizację planów oraz marzeń. Zderzenie tej wizji z codziennością powoduje bunt wobec rzeczywistości i tzw. idealizm kompensacyjny, tj. krytykę skierowaną na innych, nihilizm (negowanie



sensu istnienia, rezygnacja z norm i wartości) i cynizm (rozdźwięk między tym, co się mówi, a tym co się robi, sprzeciw wobec pewnych norm i wartości).

Według Kohlberga ok. 13 roku życia młodzież wchodzi na poziom tzw. moralności konwencjonalnej, na którym ważne jest uznanie społeczne dla społecznie akceptowanych standardów moralnych. Z początku jest to chęć pozostawania w dobrych relacjach z ludźmi, działania z dobrych (aprobowanych społecznie) pobudek, potem chęć wypełniania standardów społecznych (powinności, zasad, zobowiązań). Około 16 roku życia zaczyna się kształtować tzw. poziom postkonwencjonalny, na którym wyznacznikiem zachowań są zasady moralne, z początku traktowane jako umowa społeczna, potem jako powszechne zasady moralne. Jest to czas moralności autonomicznej. Z jednej strony mamy relatywizm moralny, a więc przekonanie, że na ludzkie zachowania można spojrzeć z wielu różnych perspektyw, plastyczność postępowania w zależności od złożoności sytuacji. Z drugiej – konformizm moralny, a więc dostosowywanie się do opinii większości, wchodzenie w subkultury i przejmowanie ich wartości, zachowań oraz języka. Na pewno ważne jest to, co zostało zaakcentowane przez społeczeństwo.

### **Rozwój więzi**

W gimnazjum zmienia się relacja z rodzicami - młodzież dąży do coraz większej autonomii, decydowania o sobie, a rodzice nie zawsze są gotowi im to dać. Wypracowanie kompromisu często trwa wiele miesięcy i powoduje liczne konflikty, przenoszone zresztą z domu do szkoły. Mimo, że wciąż właśnie w rodzinie są zaspokajane potrzeby bezpieczeństwa i stałości, wyraźnie rysuje się kryzys autorytetu (rodziców/opiekunów). Wraz z uniezależnianiem się od dorosłych, młodzi zacieśniają kontakty rówieśnicze, w nich szukając zaspokojenia, potrzeby przynależności i akceptacji. Tworzą sieci społeczne: paczki (grupy skupione wokół podobnych zainteresowań i sposobów spędzania czasu) i przyjaźnie. Więzi z rówieśnikami są doskonałym polem eksperymentów dla doskonalenia relacji społecznych i zrozumienia istniejących w społeczeństwie zależności. Jeśli wybrana przez jednostkę paczka lub przyjaźń będą reprezentować wartości negatywne, to dążenie do aprobaty i sympatii jej członków stanie się powodem wzmożonych zachowań antyspołecznych. Jest to dodatkowo wzmocnione poszukiwaniem własnej tożsamości i sprawdzaniem granic możliwości.

### **Poczucie własnej wartości**

Poczucie własnej wartości to postawa wobec siebie zbudowana na bazie uogólnionej samooceny. Składają się na nie samoocena - wynikająca z samowiedzy wartościująca postawa wobec różnych aspektów/obrazów siebie (np. wygląd fizyczny, intelekt, popularność) oraz samoakceptacja - aspekt emocjonalny (wiera i zaufanie do swoich możliwości vs. samoodtrącenie tj. żal do siebie, akcentowanie swoich wad). W okresie gimnazjum ważne jest zbudowanie poczucia sprawstwa (przekonania, że cele do których dążymy są wartościowe, i że udaje nam się te cele osiągnąć) i poczucie posiadania wsparcia społecznego. Badania pokazują, że w tym wieku szczególnie obniża się poziom samoakceptacji – jest to spowodowane wzrostem samoświadomości (większą wiedzą o sobie samym, uwzględnianiem opinii innych i informacji zwrotnych od otoczenia), ale też zmianami biologicznymi związanymi z dojrzewaniem płciowym (przemiany wyglądu, masy ciała), a często także zmianą szkoły, a co za tym idzie otoczenia (pełnionych ról społecznych, dotychczasowego grona znajomych). Brak wiary w siebie i swoje możliwości często jest przyczyną odraczenia ważnych decyzji lub cedowania ich na innych (rodziców, nauczycieli, kumpli).

### **Zadania rozwojowe**

Robert J. Havighurst przedstawił listę zadań rozwojowych czekających na człowieka na każdym etapie jego życia. Zgodnie z jego teorią człowiek rozwija się pod wpływem nacisków społecznych i rosnących wymagań – ich spełnienie pozwala sprawnie radzić sobie z wyzwaniami kolejnego etapu i daje możliwość satysfakcjonującego funkcjonowania w społeczeństwie. Brak realizacji zadań powoduje niezadowolenie i dezaprobatę ze strony społeczeństwa.

Na okres adolescencji (13-18 lat) przypadają następujące zadania:

1. Nawiązywanie nowych, bardziej dojrzałych więzi z rówieśnikami obojga płci.  
Młodzież zmuszona do zmiany szkoły i otoczenia (przejścia z podstawówki do gimnazjum) musi od nowa zbudować swoją pozycję wśród rówieśników, nawiązać nowe znajomości oparte o podobieństwo poglądów i zainteresowań. Rówieśnicy stają się punktem odniesienia, wyznacznikiem tego jak żyć, co myśleć i co robić. To oni dają jednostce poczucie akceptacji i przynależności, w zamian oczekując pewnego konformizmu i uniformizacji (takie sam sposób ubierania się, ta sama muzyka, te same zajęcia pozaszkolne, w skrajnych przypadkach sięganie po te same używki).
2. Ukształtowanie roli męskiej lub kobiecej, czyli przyswojenie zachowań społecznych charakterystycznych dla własnej płci.  
Każde społeczeństwo posiada własny przepis na to jak powinna zachowywać się „prawdziwa” kobieta i „prawdziwy” mężczyzna – co im wolno, co jest niekobiece/niemęskie, jakie są obowiązki i przywileje każdej z płci. Wraz z postępującym rozwojem fizycznym rosną społeczne oczekiwania, aby opanować te reguły i postępować zgodnie z tym, co dyktuje płeć – tym bardziej, że dojrzałość płciowa grozi przedwczesnym podejmowaniem aktywności seksualnej, a co za tym idzie niesie za sobą ryzyko nieplanowanej ciąży.
3. Akceptacja zmian zachodzących we własnym organizmie i umiejętne posługiwanie się własnym ciałem by osiągać zamierzone cele.  
W okresie wczesnej adolescencji wygląd jednostki mocno się zmienia, często doświadcza ona poczucia swoistej „obcości” wobec nowego funkcjonowania i wyglądu ciała (owłosienie okolic intymnych, bardziej kobieca/męska sylwetka, nieproporcjonalny i szybki wzrost długości ciała czy burza hormonów). Wyzwaniem na tym etapie jest akceptacja swojego ciała, nie poddawanie się przejściowym problemom (takim jak np. niezgrabność czy nadmierna potliwość) i nie rezygnowanie z aktywności fizycznej.
4. Osiągnięcie niezależności uczuciowej od rodziców i innych osób dorosłych.  
Rola opiekunów, będących dotąd największym autorytetem, jest powoli ograniczana, a coraz ważniejsze stają się własne doświadczenia/emocje/przeżycia. Niezależność uczuciowa, optymalny dystans w stosunku do opiekunów jest konieczny, aby młody człowiek wychodząc z domu rodzinnego i zaczynając życie na własny rachunek nie czuł się winny, że opuszcza rodziców. Czas gimnazjum jest czasem, kiedy ten dystans powinien się zacząć kształtować.
5. Przygotowanie do zawarcia małżeństwa i życia rodzinnego.  
Relacje panujące w rodzinie dają wzorzec dla wyobrażeń o przyszłym życiu rodzinnym. Z czasem ten wzorzec jest rozbudowywany o obserwacje tego, co dzieje się w najbliższym otoczeniu jednostki, tego co podsyła kultura i mass-media. Wszystko to stanowić będzie budulec dla przyszłej intymnej relacji budowanej przez jednostkę.
6. Przygotowanie do kariery zawodowej/ekonomicznej niezależności.  
Pod koniec gimnazjum młody człowiek musi wybrać szkołę, w której będzie kontynuował naukę – aby tego dokonać konieczne jest poznanie swoich możliwości, zainteresowań i talentów, społecznych wymagań, ale też zdobycie umiejętności podejmowania samodzielnych decyzji i branie za te decyzje odpowiedzialności.
7. Przyswojenie ideologii (systemu wartości i systemu etycznego kierującego zachowaniem).  
Młody człowiek uczy się zasad postępowania, obowiązujących norm etycznych, konfrontuje wyniesiony z domu system wartości z tym, co obserwuje w szkole, wśród rówieśników i w mediach. W tym bogactwie propozycji odnajduje takie wartości z którymi się identyfikuje i którymi zaczyna się kierować w życiu.
8. Dążenie do odpowiedzialnego postępowania wobec innych.  
Problem odpowiedzialności za swoje postępowanie jest początkowo dla młodego człowieka trudny. Chce on być niezależny, ale boi się konsekwencji swojego postępowania. W okresie gimnazjum szczególnie ważne jest opanowanie reguł (dorosłego) życia społecznego, funkcjonowanie w strukturach społecznych już jako samodzielna i odpowiedzialna jednostka.

Nieco odmiennie ujmuje to Vernhorst, który wymienia następujące zadania:

1. Doświadczenie dojrzałości fizycznej, w tym seksualnej.  
Osiągnięcie tego celu rzutuje ze sfery fizycznej na sferę psychiczną i społeczną. Zaakceptowanie dojrzałości fizycznej (i seksualnej) oraz przyjęcie na siebie jej konsekwencji, niesie za sobą szereg zmian: zmiany obrazu własnej osoby, zmiany relacji z dorosłymi, nowe bardziej restrykcyjne wymagania społeczne i oczekiwania wobec własnego życia.
2. Rozwijanie własnej indywidualności.  
Poszukiwanie własnej tożsamości, odpowiedzi na pytanie: Kim jestem? Sprawdzanie siebie w różnych rolach i sytuacjach, obserwowanie siebie wobec upływającego czasu i zachodzących w nim zmian, a w konsekwencji tworzenie spójnej opowieści o własnym rozwoju. Historia życia, obejmująca przeszłe przeżycia oraz codzienne doświadczenia, pozwala jednostce świadomie planować przyszłość.
3. Kształtowanie zobowiązań społecznych.  
Krystalizacja postaw wobec złożonej rzeczywistości społecznej, wobec obowiązujących w niej norm i zasad. Młody człowiek coraz pełniej uczestniczy w życiu społecznym, przygotowuje się do pełnienia dorosłych ról (małżonka, pracownika), uczy się społecznej odpowiedzialności.
4. Uzyskanie autonomii.  
Kształtowanie niezależności i własnych poglądów, często połączone z walką o autonomię z dorosłymi (rodzicami, nauczycielami), uwalnianie się od dotychczasowych autorytetów, budowanie własnego światopoglądu, własnego świata wartości i zasad.
5. Wyrastanie z egocentryzmu.  
Doświadczenie poczucia braku zrozumienia, psychologicznej samotności związanej z licznymi doświadczeniami i zmianami, które trudno przekazać słowami (a co za tym idzie trudno o poczucie bycia zrozumianym/wspieranym), oraz ciągłe poczucie „bycia aktorem w teatrze”, bycia obserwowanym i ocenianym. Niekomfortowość takich doświadczeń powoduje wzrost empatii, lepsze zrozumienie innych ludzi, szacunek dla inności/indywidualności. Kształtuje się poczucie wspólnoty z innymi ludźmi.
6. Reorganizacja systemu wartości.  
System wartości wyniesiony z domu, dotychczas uznawane zasady i normy, zostają przez młodego człowieka podważone. Rozpoczyna się (podparte krytycyzmem wobec rzeczywistości i dorosłych oraz wsparciem rówieśników) poszukiwanie własnych życiowych drogowskazów – czegoś, co nada sens życiu, własnego systemu wartości. Na tej bazie kształtuje się światopogląd, zasady moralne, filozofia życia.

Powyższe zadania rozwojowe dotyczą sprawności i aktywności jednostki, jej procesów poznawczych i emocjonalnych, struktury osobowości, związków z ludźmi i podejmowanych ról społecznych – jednym zdaniem wszystkich liczących się obszarów ludzkiego funkcjonowania. Na drodze ich realizacji jednostka napotyka szereg wyzwań/problemów (za Gaś 1990):

- ✓ Wytworzenie nowych wzorców działania i przeżywania już jako jednostka dojrzała seksualnie: dojrzałość seksualna wymaga nie tylko zaakceptowania „nowego” ciała, dziejących się w nim procesów i związanych z tym ograniczeń/możliwości, ale też zmienia sposób przeżywania siebie i świata, prowokuje redefiniowanie doświadczeń i dostępnego jednostce repertuaru akceptowalnych zachowań.
- ✓ Wytworzenie dojrzałych mechanizmów regulowania i kontrolowania agresji już jako jednostka dorosła i silna fizycznie: dojrzałość fizyczna łączy się z dużo większą niż dotychczas siłą i sprawnością organizmu oraz z większymi wymaganiami społecznymi. Agresja jest jednym z pierwszych zachowań, do których kontroli jednostka jest społecznie zachęcana lub – gdy zachęta nie działa – zmuszana.
- ✓ Rozwinięcie procesów regulacyjnych umożliwiających lepszą samokontrolę (przy dużej intensywności przeżyć i pragnień): po opanowaniu wybuchów agresji jednostka uczy się coraz pełniejszej kontroli emocji, nie ujawniania tych, które nie są społecznie akceptowane, a wyrażania (w zamian) tych właściwych.

Uczy się też odraczania gratyfikacji, odkładania w czasie realizacji własnych pragnień, kiedy sytuacja lub otoczenie nie sprzyja chwilowo ich zaspokojeniu

- ✓ Poradzenie sobie z żalem za utraconym dzieciństwem, zwłaszcza związanymi z nim przywilejami: Dzieciństwo niesie ze sobą beztroskę, przyzwolenie na wygłupy i błędy, czas przeznaczony prawie wyłącznie dla siebie. Wraz z dorastaniem jednostka traci kolejne dziecięce przywileje, zyskując w zamian głównie obowiązki.
- ✓ Wzięcie odpowiedzialności za swoje myśli, emocje i zachowania już jako jednostka samodzielna i niezależna: Tak poszukiwana przez młodzież wolność niesie ze sobą nie tylko niezależność, ale też konieczność wzięcia na swoje barki konsekwencji popełnianych błędów, nieprzemyślanych zachowań czy dokonywanych wyborów – a więc wzięcia odpowiedzialności za swoje życie.
- ✓ Zdobywanie nowej identyfikacji zarówno społecznej, jak i interpersonalnej: liczne zmiany w obrazie własnej osoby, w zakresie pełnionych ról społecznych i odczuwanej presji otoczenia powodują konieczność przededefiniowania tego, „kim jestem i jaki jestem”, zbudowania tożsamości i skonstruowania na nowo społecznych identyfikacji.

**Sposób poradzenia sobie z zadaniami rozwojowymi na etapie gimnazjalnym to wypadkowa nie tylko możliwości i celów jednostki, ale też wymagań społecznych (wpływu środowiska) oraz wsparcia otrzymywanego od najbliższego otoczenia (rodziny, rówieśników, opiekunów). Dzięki pozytywnemu przejściu przez nie, jednostka zyskuje dwie niezwykle ważne zdolności: zdolność prokreacji oraz umiejętność kierowania swoim życiem - osobistym i zawodowym.**

# Zagrożenia typowe dla okresu dorastania



Wiele zagrożeń okresu dorastania wyrasta ze specyficznej sytuacji gimnazjalistów - już nie dzieci, ale jeszcze nie ludzie dorośli. Naciski społeczne, zmiany w organizmie, wymogi szkolne - wszystko to powoduje, że młodzi ludzie narażeni są na silny stres, czyli silną dawkę emocji o dużym natężeniu, którym towarzyszą zmiany fizyczne i biochemiczne (Strelau 2000).

Stres może przyjąć dwa oblicza: negatywne i pozytywne. Stres pozytywny, mobilizujący (tzw. eustres) jest doświadczany od czasu do czasu. Jego zadaniem jest motywowanie do podejmowania wyzwań, zwiększenie koncentracji i refleksu, szybszego myślenia i sprawniejszego rozwiązywania problemów. Drugie oblicze stresu (tzw. dystres) to stres permanentny, przeżywany ciągle przez dłuższy okres czasu. Objawia się on w apatii, bólach głowy, zniechęceniu, gniewie, depresji czy problemach ze snem. Gimnazjaliści nie dysponują niestety dojrzałymi i konstruktywnymi metodami radzenia sobie z nim, sięgają więc po sposoby niekonstruktywne, ale stosunkowo łatwo dostępne: używki, seks, dopalacze.

Problemem w gimnazjum jest także przemoc, czyli wykorzystywanie fizycznej, emocjonalnej lub społecznej przewagi nad innym człowiekiem. W szkole występuje ona w formie agresji słownej lub fizycznej (bezpośredniej). Ostatni raport dotyczący przemocy w szkołach (Instytut Socjologii UW, 2011) pokazuje, że przemocy werbalnej doznało 63% uczniów, relacyjnej (manipulowanie relacjami społecznymi, aby wyrządzić przykrość) 41 %, fizycznej 33%, materialnej (głównie kradzieże) 20 %, ofiarą cyberprzemocy padło 19% uczniów. Największą grupę przestępstw (karanych) w gimnazjach stanowią przestępstwa rozbójnicze.

**Biorąc pod uwagę specyfikę rozwoju oraz potencjalnych problemów związanych z etapem nauki w gimnazjum, znaczenie tego etapu dla przyszłych decyzji dotyczących wyboru szkoły ponadgimnazjalnej, przyszłego zawodu, a co za tym idzie ścieżek kariery, należy dołożyć wszelkich starań, aby przygotować młodzież do tak istotnych wyborów życiowych!**

# Projekt „Rozpoznawanie predyspozycji zawodowych i zainteresowań - życiowym drogowskazem dla młodzieży”



Projekt powstał w odpowiedzi na oczekiwania nauczycieli związane z poszukiwaniem atrakcyjnych merytorycznie i technicznie narzędzi do badania zdolności i predyspozycji zawodowych uczniów gimnazjum, w tym o specjalnych potrzebach edukacyjnych, niedostosowanych społecznie lub zagrożonych niedostosowaniem, jako metody pracy ich readaptacji. Ma na celu wyrównanie szans uczniów przebywających w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych (MOW) i młodzieżowych ośrodkach socjoterapeutycznych (MOS) na poznanie osobistych predyspozycji zawodowych i zainteresowań, co ułatwi podejmowanie decyzji dotyczących przyszłości zawodowej. W wyniku realizacji projektu powstały wg współczesnych teorii doradztwa narzędzia do autodiagnozy oraz materiały metodyczne dla nauczyciela, wychowawcy, doradcy zawodowego wspomagające ich działania diagnostyczne.

Powstałe narzędzia i materiały metodyczne dla nauczyciela będą w wersji papierowej i multimedialnej. Dzięki wersji multimedialnej testów, które będą zamieszczone na stronie WWW. projektu i platformie ORE nauczyciel i uczeń będą mogli korzystać w dowolnym czasie i miejscu, bez ponoszenia kosztów. Profesjonalne testy pozwolą młodzieży o specjalnych potrzebach edukacyjnych poznać własne predyspozycje zawodowe, ułatwią proces podejmowania decyzji prozawodowych i przyczynią się do rozwijania zdiagnozowanych zainteresowań, gdyż każdy uczeń po wypełnieniu formularza otrzyma indywidualną informację zwrotną.

## **W ramach projektu, oprócz niniejszego Przewodnika, opracowano:**

- ✓ Narzędzia badawcze służące rozpoznawaniu predyspozycji i zainteresowań uczniów w klasach I, II i III gimnazjum dostępne w wersji papierowej oraz docelowo w wersji on-line
- ✓ Arkusz obserwacyjny dla nauczyciela/wychowawcy/opiekuna
- ✓ 18 aplikacji interaktywnych z instrukcją ich wykorzystania przez nauczyciela
- ✓ Informator dla Rodziców i Opiekunów
- ✓ Wzór informacji zwrotnej dla ucznia.

# Narzędzia diagnozy w kl. I, II, III gimnazjum – charakterystyka

Zestaw narzędzi diagnostycznych obejmuje 3 zestawy testów zainteresowań i predyspozycji zawodowych dla uczniów szkół gimnazjalnych dla klas I, II, III w wersji papierowej, a docelowo w wersji elektronicznej.

## **W I klasie:**

- „Twoje Predyspozycje” – narzędzie służy rozpoznaniu predyspozycji temperamentalnych ucznia z uwzględnieniem jego mocnych stron oraz preferowanej przyszłej aktywności zawodowej.
- „Jak oceniasz siebie?” – narzędzie pozwala na określenie samooceny ucznia w zakresie funkcjonowania społecznego, np. zachowań przedsiębiorczych, specyficznych zachowań w kontaktach z nauczycielami i rówieśnikami, umiejętności pracy w grupie.

## **W II klasie:**

- „Twoje relacje zawodowe” - narzędzie umożliwia określenie preferowanego przez ucznia środowiska pracy.
- „Twoje zaangażowanie zawodowe” - narzędzie służy określeniu preferowanej przez ucznia aktywności zawodowej.
- „Czy wierzysz w siebie?” - narzędzie służy określeniu poczucia skuteczności i wiary w siebie, a w tym kontekście podejmowaniu decyzji zawodowych.

## **W III klasie:**

- „Twoja osobowość zawodowa” - narzędzie pozwala na wskazanie preferowanych przez ucznia obszarów przyszłej aktywności zawodowej, biorąc pod uwagę predyspozycje osobowości.
- „Jak radzisz sobie ze stresem?” - narzędzie umożliwia rozpoznanie stosowanych przez ucznia specyficznych strategii reakcji na stres oraz trudne sytuacje.

Należy w tym miejscu wskazać, że uwzględniono specyficzne problemy wybranych grup uczniów i zróżnicowano niektóre metody, a także przygotowano różne warianty dla wybranych grup gimnazjalistów:

- uczniów z niepełnosprawnością ruchową oraz chorobami przewlekłymi,
- uczniów zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- uczniów niedostosowanych społecznie, z zaburzeniami zachowania.

Takie rozróżnienie daje możliwość traktowania każdego gimnazjalisty indywidualnie, uwzględniając jego problemy oraz specyficzne potrzeby.

Tabela 1. Narzędzia diagnozy w projekcie *Rozpoznawanie predyspozycji zawodowych i zainteresowań - życiowym drogowskazem dla młodzieży*

Klasa	Narzędzia wspólne dla wszystkich grup uczniów	Narzędzia dla określonych grup uczniów
I Gimnazjum	„Twoje Predyspozycje”	<b>„Jak oceniasz siebie?”</b>
		Wariant A - dla uczniów z niepełnosprawnością ruchową oraz chorobami przewlekłymi.
		Wariant B – dla uczniów zagrożonych wykluczeniem.
		Wariant C – dla uczniów niedostosowanych społecznie, z zaburzeniami zachowania.
II Gimnazjum	„Twoje relacje zawodowe”, „Twoje zaangażowanie zawodowe”	<b>„Czy wierzysz w siebie?”</b>
		Wariant A - dla uczniów z niepełnosprawnością ruchową oraz chorobami przewlekłymi.
		Wariant B – dla uczniów zagrożonych wykluczeniem.
		Wariant C – dla uczniów niedostosowanych społecznie, z zaburzeniami zachowania.
III Gimnazjum	„Twoja osobowość zawodowa”	<b>„Jak radzisz sobie ze stresem?”</b>
		Wariant A - dla uczniów z niepełnosprawnością ruchową oraz chorobami przewlekłymi.
		Wariant B – dla uczniów zagrożonych wykluczeniem.
		Wariant C – dla uczniów niedostosowanych społecznie, z zaburzeniami zachowania.

**Uwaga!** Narzędzia przygotowano w formie wydruku oraz w wersji on-line. Uczniowie mogą zatem korzystać z narzędzi, które są dla nich w danej chwili dostępne. Badanie może być prowadzone indywidualnie lub też można je przeprowadzić w grupie.

**Warto też podkreślić** – uczniowie, którzy wzięli udział w badaniach w klasie I mogą kontynuować badania w klasie II i III – w ten sposób uzyskując w kolejnych klasach nowe informacje, przydatne w podjęciu decyzji dotyczącej szkoły ponadgimnazjalnej oraz przyszłej drogi zawodowej.



# Instrukcja określająca zakres i rodzaj dopuszczalnych zachowań ze strony nauczyciela



**Nauczyciel** - badacz prowadzący badanie gimnazjalistów, powinien przygotować się do przeprowadzenia badania, w związku z tym powinien posiadać wiedzę na temat projektu i narzędzi badawczych, powinien uwzględnić specyficzne wymagania badania związane przede wszystkim ze specyfiką funkcjonowania uczniów w szkole gimnazjalnej oraz ewentualnymi trudnościami uczniów.

W proponowanym ujęciu, odnosząc się do koncepcji W. Sztan-der, diagnosta powinien:

- **„Podążać za uczniem”** – czyli cechować się umiejętnością wsłuchiwania się w komentarze i uwagi uczniów oraz reagować na nie.
- **Empatycznie reagować** – czyli rozumieć uczniów, ich ewentualne obawy i wyjaśniać wszelkie wątpliwości.
- **Cechować się życzliwością** – czyli akceptować badanego z zachowaniem jego wolności i szacunku dla jego wątpliwości.
- **Rozpoznawać sytuację „tu i teraz”** - czyli koncentrować się na sytuacji badania.

## Wskaźniki dobrego kontaktu diagnostycznego

- ✓ Uczeń ma poczucie, że jego odpowiedzi są akceptowane
- ✓ Diagnosta motywuje ucznia do udzielenia wszystkich odpowiedzi
- ✓ Diagnosta jest zainteresowany udzielanymi przez ucznia informacjami

# Organizacja badania w projekcie „Rozpoznawanie predyspozycji zawodowych i zainteresowań - życiowym drogowskazem dla młodzieży”



- ✓ liczebność grupy – optymalnie 10 uczniów
- ✓ zapewnienie miejsca, w którym osoby nie biorące udziału w projekcie, nie będą przeszkadzały lub ingerowały w przebieg badania
- ✓ wskazanie kolejności wypełniania testów (warianty A, B, C po teście głównym)
- ✓ nielimitowany czas udzielania odpowiedzi, a przy tym zachęcanie do sprawnego udzielania informacji - badania powinny trwać max. ok. 45 min. - jednak jest dopuszczalne przedłużenie badania w sytuacjach tego wymagających, np. niepełnosprawność ucznia
- ✓ możliwość powrotu do poprzednich pytań przez uczniów
- ✓ zakres pomocy udzielanej badanemu - diagnosta w przypadku, gdy uczeń oczekuje pomocy (np. udzielenia za niego odpowiedzi albo wskazania, jaką odpowiedź ma zaznaczyć) powinien motywować ucznia do zastanowienia się i samodzielnego udzielenia odpowiedzi
- ✓ relacja między uczniem a diagnostą powinna zapewniać uczniom poczucie bezpieczeństwa, zachęcać do udziału w badaniu, charakteryzować się gotowością do współpracy i stworzenia warunków do udzielenia szczerych odpowiedzi.

## Informacje, które należy przekazać Uczniom

- ✓ Każdy gimnazjalista/gimnazjalistka wypełnia testy samodzielnie, przed wypełnieniem testu należy uważnie przeczytać instrukcję zawartą na początku każdego testu.
- ✓ Badanie, a następnie wyniki uzyskane w każdym z testów umożliwią gimnazjaliście z klasy I, II i III rozpoznanie i pogłębienie wiedzy o mocnych stronach, precyzyjne określenie zainteresowań, predyspozycji zawodowych, uzdolnień, wiedzy na temat własnej oceny siebie, radzenia sobie ze stresem, wiary we własne możliwości.
- ✓ Badanie trwa max 45 min., diagnosta będzie monitorował jego przebieg, udzielał informacji i odpowiadał na ewentualne pytania uczniów.

- ✓ Wyniki - w wersji drukowanej, po wypełnieniu testów, uczniowie sami dokonają obliczeń w specjalnie przygotowanych tabelach, a następnie otrzymają od nauczyciela ich interpretację ( na podstawie interpretacji wyników zamieszczonych w Przewodniku), w wersji on-line – interpretacje wyników wyświetlą się automatycznie.
- ✓ Wskazane byłoby, aby uczniowie skonsultowali uzyskane wyniki - informacje zwrotne z wychowawcą, doradcą zawodowym, psychologiem lub pedagogiem szkolnym, a także z rodzicami czy z kolegami i koleżankami np. podczas lekcji wychowawczej.

### **Uwagi dotyczące badania**

- ✓ Otrzymane przez uczniów wyniki nie powinny służyć generowaniu niepodważalnych sądów na temat ich potencjału czy ograniczeń. Nauczyciele i wychowawcy powinni być uważni w wyrażaniu opinii na temat potencjalnych możliwości i przyszłych dróg zawodowych młodych ludzi. Uzyskane przez uczniów wyniki należy przede wszystkim traktować jako zaproszenie do autorefleksji oraz dyskusji w odniesieniu do dotychczasowych doświadczeń uczniów i ich wiedzy na własny temat.
- ✓ Udział w badaniu może służyć jako punkt wyjścia do zachęcenia uczniów i opracowania w szkole zajęć czy warsztatów na temat wybranych zawodów. W tym ujęciu sytuacja badania może służyć jako „zaproszenie” ucznia do rozmowy na temat konstruowania własnej kariery, może też motywować do samopoznania oraz odkrywania własnych mocnych stron podczas lekcji lub rozmowy z uczniem.
- ✓ Należy uświadamiać młodym ludziom, że żyjąc w czasach „life long learning” (uczenie się przez całe życie) warto się przygotować na kilkakrotne, w trakcie kariery zawodowej, zmiany nie tylko miejsc pracy czy stanowisk, ale również zawodu.
- ✓ Niezbędnym elementem rozmów na temat kariery zawodowej powinien być aspekt wartości i przekonań młodych ludzi oraz tego, jak definiują oni własny sukces zawodowy.
- ✓ Przedstawione w niektórych testach informacje na temat różnych zawodów należy traktować jedynie jako przykłady. Wartość poznawczą może mieć samodzielne uzyskanie przez ucznia wiedzy na temat charakterystyki danego zawodu, najważniejszych zadań, wymaganych kwalifikacji czy przeciwwskazań. Ciekawą propozycją mogłaby być próba wyobrażenia sobie siebie w danym zawodzie i odpowiedź na pytanie: „Co dzisiaj wydaje mi się interesującego w tej pracy i dlaczego?” bądź „Co dzisiaj wydaje mi się nieciekawe w tej pracy i dlaczego?”.
- ✓ Rozmowy na temat przyszłej pracy, preferowanych wyborów zawodowych, ścieżki kariery powinny stanowić integralną część lekcji wychowawczych, lekcji przedsiębiorczości czy innych.

# Arkusz obserwacyjny dla Nauczyciela/Opiekuna/Wychowawcy

Arkusz obserwacyjny ma służyć monitorowaniu spostrzeganej aktywności ucznia, zainteresowań ucznia, osiągniętych wyników w szkole i poza nią. Arkusz ma pomóc w określeniu jego mocnych stron, predyspozycji i zainteresowań w kontekście podejmowania przyszłych decyzji zawodowych. Może także służyć określeniu obszarów wymagających wsparcia ze strony nauczyciela, pedagoga szkolnego, psychologa, doradcy zawodowego, rodziców lub opiekunów, co wzmocni działania diagnostyczne, terapeutyczne i resocjalizacyjne nauczyciela kierowane do ucznia.

**Uwaga!** Warto zachęcać nauczycieli różnych przedmiotów, mających kontakt z uczniem, do wykorzystania arkusza. Nauczyciele mogą wypełnić arkusz i porównać swoje odpowiedzi lub też skorzystać z wypełnionego np. przez wychowawcę arkusza - w celu optymalizacji pracy z danym uczniem.

## ARKUSZ OBSERWACYJNY DLA NAUCZYCIELA / WYCHOWAWCY / OPIEKUNA

Data obserwacji: .....

Imię i nazwisko ucznia: .....

Klasa: .....

Proszę zaznaczyć swoje odpowiedzi znakiem X w tabeli

<b>PREDSYPOZYCJE TEMPERAMENTALNE</b>			
Która grupa poniżej podanych określeń najlepiej opisuje Ucznia:			
Stwierdzenia	<i>nie / raczej nie</i>	<i>trudno powiedzieć</i>	<i>tak / raczej tak</i>
Umiejący poszukiwać i analizować informacje, opanowany, ostrożny, zrównoważony, raczej powolny.			
Potrząfający słuchać innych, kreatywny, wrażliwy, przeczulony, czasami za bardzo przejmujący się różnymi sprawami.			
Posiadający dużą energię w działaniu, towarzyski, optymistyczny, dla którego pieniądze i dobra materialne mają duże znaczenie.			
Raczej impulsywny, wybuchowy, lubi kiedy dużo się dzieje, skłonny do buntu, chaotyczny.			
<b>KOMPETENCJE PSYCHOSPOŁECZNE</b>			
Stwierdzenia	<i>nie / raczej nie</i>	<i>trudno powiedzieć</i>	<i>tak / raczej tak</i>
Ma bardzo dobre lub dobre relacje z rówieśnikami .			
Jest przedsiębiorczy, potrafi wykorzystać pojawiające się szanse.			

Potrafi rozwiązywać konflikty w sposób konstruktywny, nie agresywny.			
Przestrzega norm i obowiązujących zasad.			
Jest konsekwentny w działaniu i dąży do realizacji wyznaczonych celów.			
Jest aktywny w miarę swoich możliwości uczestniczy we wspólnych działaniach w szkole.			
Jest przygotowany do zajęć, systematycznie pracuje.			
Potrafi jasno wyrażać swoje zdanie i bronić go.			
<b>WIARA W SIEBIE</b>			
<i>Stwierdzenia</i>	<i>nie / raczej nie</i>	<i>trudno powiedzieć</i>	<i>tak / raczej tak</i>
Wierzy w siebie.			
Bierze na siebie zadania, z którymi wie, że sobie poradzi.			
Nie obciąża odpowiedzialnością innych za swoje niepowodzenia.			
<b>RADZENIE SOBIE ZE STRESEM I TRUDNYMI SYTUACJAMI</b>			
<i>Stwierdzenia</i>	<i>nie / raczej nie</i>	<i>trudno powiedzieć</i>	<i>tak / raczej tak</i>
Mimo stresu potrafi działać skutecznie.			
Nie denerwuje się w trudnych lub stresujących sytuacjach.			
Szuka porady u innych, co zrobić w trudnej sytuacji.			
Potrafi poprosić o pomoc.			
Nie rezygnuje łatwo z prób poradzenia sobie.			
<b>ZAINTERESOWANIA</b>			
<i>Stwierdzenia</i>	<i>nie / raczej nie</i>	<i>trudno powiedzieć</i>	<i>tak / raczej tak</i>
Ma sprecyzowane zainteresowania.			
Bierze udział w konkursach przedmiotowych, olimpiadach, zawodach sportowych (zgodnie ze swoimi predyspozycjami i uzdolnieniami).			
Posiada zainteresowania i pasje pozaszkolne.			
Rozwija swoje hobby, zainteresowania.			
<b>INNE INFORMACJE DOT. UCZNIĄ</b>			
<i>Stwierdzenia</i>	<i>nie / raczej nie</i>	<i>trudno powiedzieć</i>	<i>tak / raczej tak</i>
Ma problemy ze zdrowiem.			
Jest uczniem z niepełnosprawnością.			
Ma problemy z samodzielnym poruszaniem się.			

Ma problemy z akceptacją zasad i przestrzeganiem norm.			
Zachowuje się agresywnie.			
Jest zagrożony niedostosowaniem społecznym.			
Inne : .....			
.....			

DODATKOWE INFORMACJE O UCZNIU <sup>2</sup>	
Mocne strony Ucznia	
Preferowane przedmioty	
Zainteresowania pozaszkolne	
Obszary rozwoju wymagające wsparcia	
Kierunki pracy z Uczniem	
Inne uwagi	

Arkusze obserwacji pozwalają na dokonanie przez nauczyciela całościowej lub częściowej oceny analizowanych aspektów zachowania ucznia. W tej postaci arkusz służy do zwrócenia uwagi na mocne strony ucznia, które mogą stanowić „drogowskazy” w wyborze przyszłej drogi zawodowej. Arkusz może też umożliwić pracę z uczniem w obszarach wymagających wsparcia. Nauczyciel korzystając z arkusza może zaprosić rodziców lub opiekunów ucznia do rozmowy na temat np. stylu radzenia sobie ze stresem przez ucznia albo jego samooceny. W ten sposób nauczyciel może potwierdzić lub zweryfikować swoje spostrzeżenia. Wartością uwagi może być również poproszenie innych nauczycieli mających kontakt z uczniem o wypełnienie arkusza. Wówczas należy zwrócić uwagę na te rubryki, w których występują analogiczne oceny. Potwierdzenie oceny przez innych nauczycieli wskazuje prawdopodobnie na najbardziej wyraźne, a jednocześnie wyróżniające cechy ucznia. Natomiast te opinie, które są rozbieżne, wymagają dodatkowych obserwacji - w jakich sytuacjach zostały zauważone. Może warto także porozmawiać z uczniem na temat różnych opinii i spostrzeżeń.

<sup>1</sup> Nauczyciel/Wychowawca/Opiekun może wpisać dodatkowe informacje, nie uwzględnione w arkuszu, które mogą okazać się przydatne w pracy z uczniem.

# ĆWICZENIA DLA UCZNIA

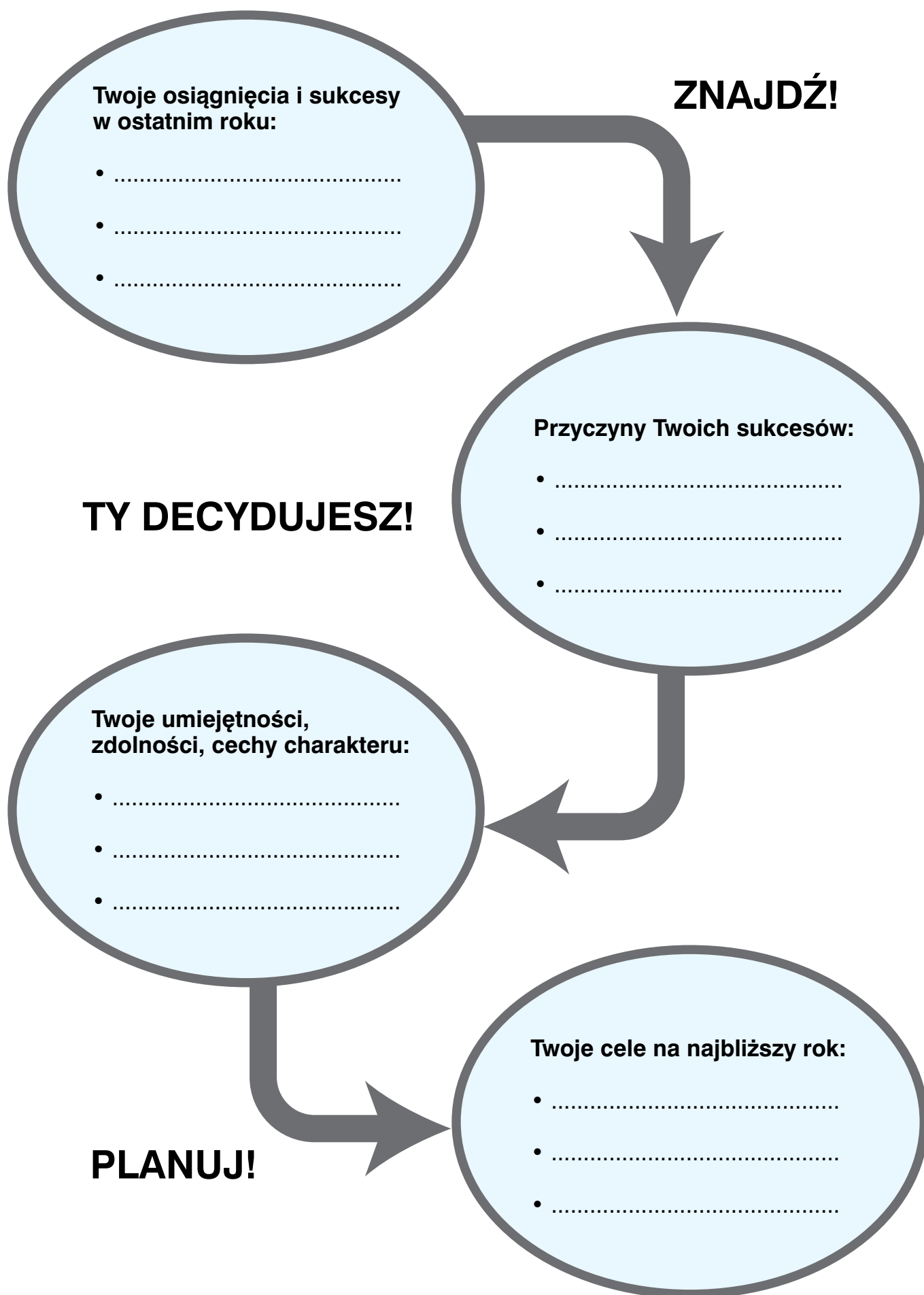
W planowaniu ścieżki zawodowej i dokonywaniu wyboru szkoły ponadgimnazjalnej przez uczniów można wykorzystać podczas lekcji czy spotkań z uczniami poświęconych wyborom drogi zawodowej różne ćwiczenia zachęcające do podjęcia refleksji na temat wyboru zawodu.

W Przewodniku zamieszczono 3 propozycje autorskich ćwiczeń, które stanowią punkt wyjścia do rozmowy z uczniami o zrealizowanych już oraz planowanych w przyszłości celach i mocnych stronach uczniów (Ćwiczenie 1 - „Twoje cele”), o planach na przyszłość i wyobrażeniach młodzieży gimnazjalnej (Ćwiczenie 2 – „Twoja droga”), o aktywności i działaniach związanych z realizacją ważnych wartości (Ćwiczenie 3 – „Twoja aktywność”). Ćwiczenia mają formę kart z pytaniami do samodzielnego wypełnienia przez ucznia<sup>3</sup>. Mogą być wykorzystane w klasie I, II i III. Można je także powtarzać z uczniami w kolejnych klasach i zachęcać do porównań tego, co się zmieniło przez rok lub dwa lata w uczniowskich planach i celach, różnych aktywnościach i działaniach uczniów podejmowanych w klasie I a następnie w II czy III itp.

Ćwiczenia mają służyć jako swoisty pretekst lub inspiracja do dyskusji z uczniami na temat ich przyszłych planów zawodowych i znaczenia podejmowanych w tej kwestii decyzji. Ciekawym pomysłem może być także przygotowanie za zgodą uczniów prezentacji wszystkich kart danej klasy. Można wtedy porozmawiać z uczniami o podobieństwach i różnicach, które na kartach ćwiczeń się pojawiły. Można także zachęcić uczniów do przygotowania własnej propozycji ćwiczeń dla kolegów i koleżanek, inspirowanych zamieszczonymi tu propozycjami.

<sup>3</sup> Koncepcję graficzną ćwiczeń opracowała studentka Instytutu Psychologii Uniwersytetu Wrocławskiego – Karina Frątczak

## Ćwiczenie 1 - „Twoje cele”





## Ćwiczenie 2 - „Twoja droga”

### TWOJA DROGA

Co robisz?

.....

Kim jesteś?

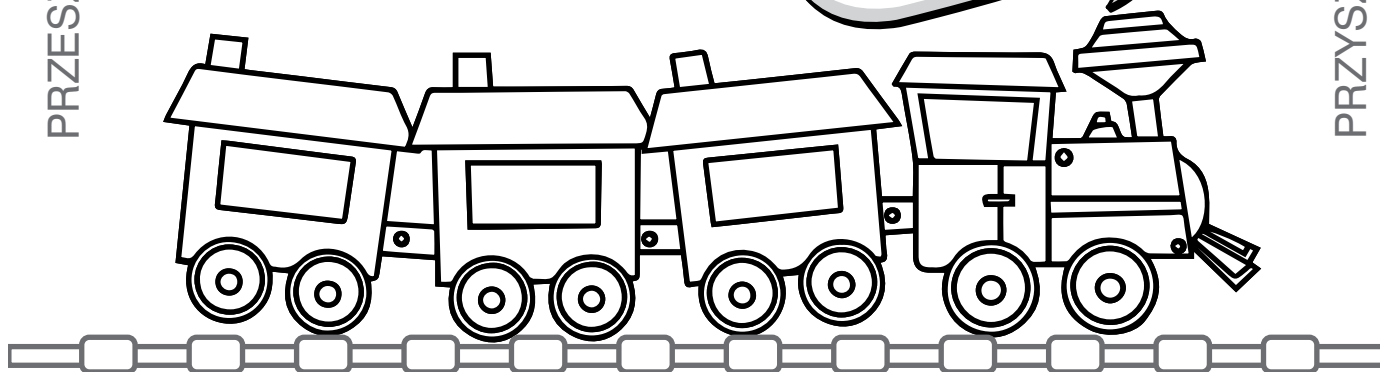
.....

Gdzie jesteś?

.....

PRZESZŁOŚĆ

PRZYSZŁOŚĆ



Data urodzenia

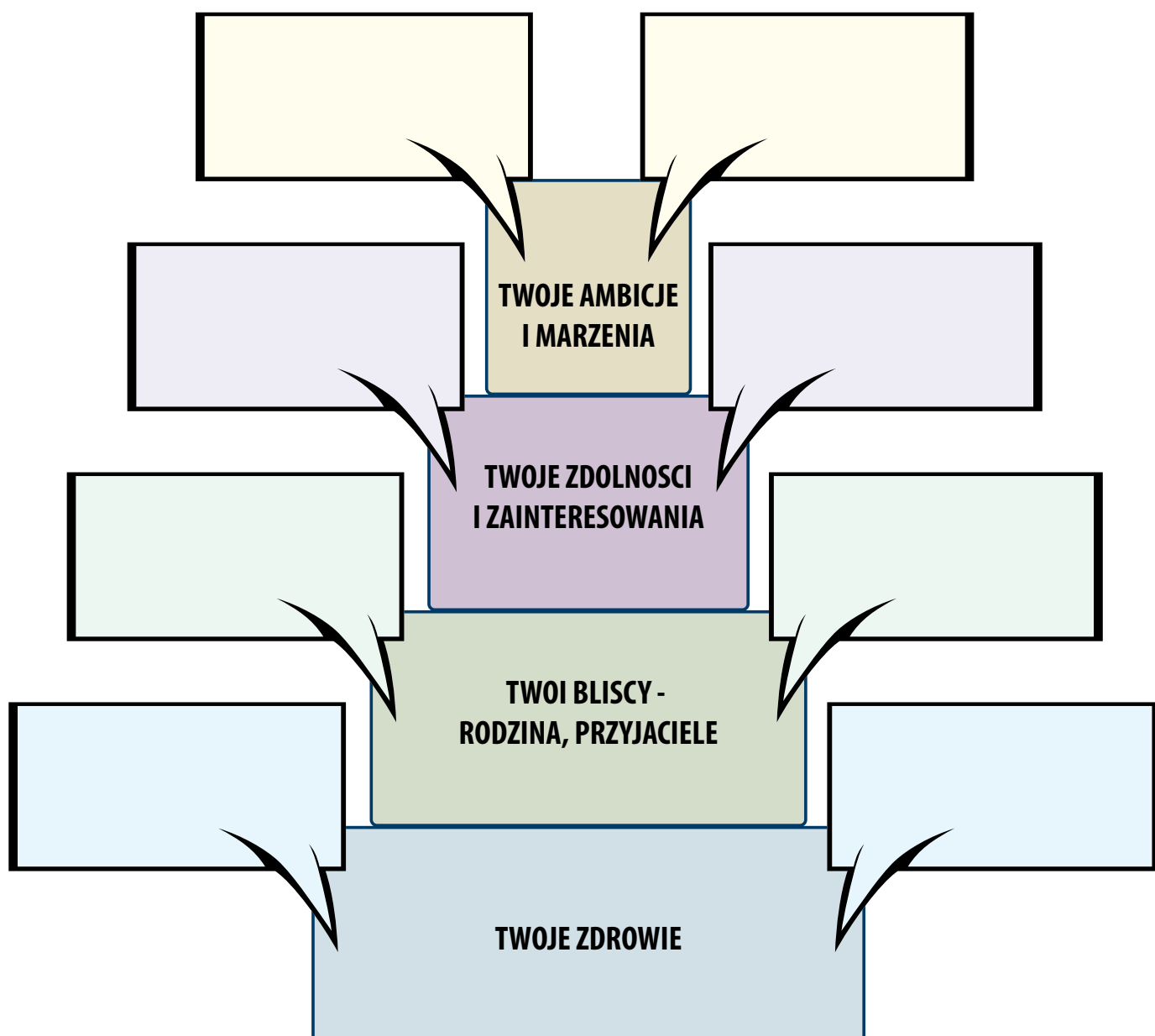
Dzisiejsza data

2020 r.

### Ćwiczenie 3 - „Twoja aktywność”

**CO ROBISZ, ŻEBY  
ZADBAĆ  
O WAŻNE SPRAWY:**

**CZEGO NIE ROBISZ,  
ŻEBY ZADBAĆ  
O WAŻNE SPRAWY:**



## Ku refleksji

Poniżej zamieszczone cytaty nauczyciel może wykorzystać podczas lekcji dotyczącej wyboru przyszłej drogi zawodowej przez uczniów. Mogą posłużyć jako punkt wyjścia do rozmowy na temat aktualnych postaw życiowych czy celów na przyszłość. Przykładowo można zadać uczniom pytania: *Który z cytatów najlepiej odzwierciedla Twoje nastawienie do życia? A który odzwierciedla Twój pomysł na przyszłość? Który ukazuje to, jak chciałbyś by wyglądało Twoje przyszłe życie? Co chciałbyś robić w przyszłości?* Warto zachęcić uczniów do wyboru „swojego” motta i uzasadnienia dokonanego wyboru. Można też - o ile pozwoli na to czas – porozmawiać na ten temat z uczniami po przeprowadzonym badaniu.

- **Wybierz sobie zawód, który lubisz, a całe życie nie będziesz musiał pracować. (Konfucjusz)**
- **Każdą pracę wykonuj, jakby miała ona być ostatnią w życiu. (Marek Aureliusz)**
- **Tylko człowiek, który przez całe życie pracował, ma prawo powiedzieć: żyłem! (Johann Wolfgang Goethe)**
- **Ludzie, którzy dają sobie radę w życiu to ludzie szukający takich okoliczności, jakie im pasują. Jeżeli nie mogą ich znaleźć, stwarzają je sobie sami. (George Bernard Shaw)**
- **Czymże jest życie, jeśli nie szeregiem natchnionych szaleństw? – Trzeba tylko umieć je popętniać! A pierwszy warunek: nie pomijać żadnej sposobności, bo nie zdarzają się co dzień. (George Bernard Shaw)**
- **Oto prawdziwa radość życia: być wykorzystanym do celu, który uważasz za szczytny i być siłą natury, a nie jakimś małym, gorączkowym, samolubnym zlepkiem dolegliwości, żalów i narzekań na to, że świat nie poświęca się, by uczynić cię szczęśliwym. (George Bernard Shaw)**
- **Polub swoją pracę, nawet gdyby była mało znacząca i odpoczywaj przy niej. (Marek Aureliusz)**
- **Nigdy nie przepracowałem choćby dnia. Zawsze to była zabawa. (Thomas Edison)**
- **Zmiana nieznanego w znane, przyszłości w przeszłość, wymaga wysiłku i odwagi. (Antoni Kępiński)**
- **Głupiec z tego człowieka, który myśląc o przyszłości nie liczy się z terażniejszością. (Mikołaj Gogol)**
- **Osobowość kształtuje się nie przez piękne słowa, lecz pracą i własnym wysiłkiem. (Albert Einstein)**
- **Praca jest najlepszym lekarstwem na smutek [...]. (Arthur Conan Doyle)**
- **Pracując dla samych dóbr materialnych, budujemy sobie więzienie. Zamykamy się w samotni ze złotem rozsypującym się w palcach, które nie daje nam nic, dla czego warto żyć. (Antoine de Saint-Exupéry)**
- **Tylko praca daje okazję odkryć nam nas samych, pokazać to, czym naprawdę jesteśmy, a nie tylko to, na co wyglądamy. (Joseph Conrad)**
- **Każda z 200 żarówek, które nie działały nauczyła mnie czegoś co zastosowałem przy kolejnej próbie (Thomas Edison)**
- **Nie poniosłem porażki, miałem jedynie 10000 pomysłów, które nie wypaliły. (Benjamin Franklin)**

# Scenariusze aplikacji interaktywnych

W ramach projektu zostało przygotowanych 18 aplikacji interaktywnych wraz ze scenariuszami jako materiał edukacyjny stanowiący uzupełnienie narzędzi służących do diagnozy predyspozycji uczniów gimnazjum. Aplikacje mogą być wykorzystane podczas zajęć poświęconych wyborom zawodowym. W tym ujęciu są atrakcyjnym dla uczniów elementem zajęć a jednocześnie punktem wyjścia do rozmów, dyskusji. Można także uczniom (zwłaszcza zainteresowanym wykorzystaniem możliwości jakie daje komputer i uczniom starszych klas) zaproponować przygotowanie podobnych prezentacji i aplikacji, opierając się na przygotowanych w projekcie propozycjach.

Dla uczniów klasy I, II i III zostało opracowanych po 5 aplikacji oraz dodatkowo 3 aplikacje na temat przedsiębiorczości, które nauczyciel może wykorzystać w zależności od potrzeb i zainteresowań uczniów w wybranej klasie.

Poniżej znajduje się spis aplikacji oraz ich charakterystyka, a także propozycja wykorzystania aplikacji zawierająca przydatne wskazówki dla nauczyciela.

## **DLA KLASY I:**

1. Zawody przyszłości
2. Ścieżki kariery
3. Cele i dążenia życiowe
4. Twoje zainteresowania – jak je rozpoznać?
5. Czy są zawody kobiece i męskie?

## **DLA KLASY II:**

1. Zmiana zawodu - nieoczywista droga kariery
2. Użyteczność przedmiotów szkolnych w codziennym życiu
3. Człowiek a rynek pracy
4. Prawdy i mity na temat zawodów
5. Inteligencja emocjonalna – czy przydaje się każdemu?

## **DLA KLASY III:**

1. Mój kapitał kariery
2. Kompetencje miękkie pożądane na rynku pracy
3. Co to znaczy być w stresie?
4. Planowanie kariery zawodowej cz.1
5. Planowanie kariery zawodowej cz.2

## **Scenariusze z zakresu przedsiębiorczości:**

1. Cechy człowieka przedsiębiorczego
2. Test „Czy Jesteś Przedsiębiorczy?”
3. Zakładanie firmy - krok po kroku

<b>Scenariusz/instrukcja do aplikacji Zawody przyszłości</b>	
<b>Dotyczy:</b>	<b>Nowych zawodów jako otwierających się możliwości rynku pracy</b>
<b>Charakterystyka aplikacji:</b>	Aplikacja umożliwi zwrócenie uwagi uczniów na rozwój rynku pracy porównując na wybranych przykładach profesje aktualne i ich odpowiedniki w przyszłości.
<b>Slajd główny</b>	Główny slajd składa się z 4 podstawowych obrazków. Po wybraniu jednego z nich pojawia się pytanie: <b>Jaki zawód kojarzy się z pracą danego typu?</b>
<b>Slajd</b>	Po wybraniu obrazka, na którym znajduje się <b>para ludzi przy biurku</b> wyświetlą się nazwy zawodów, które kojarzą się współcześnie z daną profesją: <i>informatyk, programista, księgowy, urzędnik, bankowiec, biznesmen, dziennikarz, pisarz, architekt</i> Po kolejnym kliknięciu pojawia się pytanie: <i>A jaką profesją ten zawód będzie w przyszłości?</i> Następnie wyświetlą się zawody przyszłości: 1. <i>Specjalista do spraw kontroli klimatu (ang. Climate controller)</i> 2. <i>Programista urządzeń dotykowych (ang. Haptic programmer)</i> 3. <i>Specjalista ds. Avatarów (ang. Avatar manager)<sup>2</sup></i>
<b>Slajd</b>	Po wybraniu slajdu, na którym znajdują się osoby zajmujące się opieką nad dzieckiem i osobą starszą, wyświetlą się nazwy zawodów, które kojarzą się aktualnie z daną profesją: <i>opiekunka, niania, pielęgniarka, nauczyciel, lekarz, fizjoterapeuta, rehabilitant</i> Po kolejnym kliknięciu pojawia się pytanie: <i>A jaką profesją ten zawód będzie w przyszłości?</i> Następnie wyświetlą się zawody przyszłości: • <i>Opiekun osób starszych (ang. Home carer);</i> • <i>Konsultant ds. osób starszych (ang. Elderly well-being consultant),</i> • <i>Asystent rodziny</i>
<b>Slajd</b>	Po wybraniu obrazka, na którym znajduje się <b>kobieta w pięknym ogrodzie</b> , wyświetlą się nazwy zawodów, które kojarzą się aktualnie z tą profesją: <i>rolnik, ogrodnik, botanik, architekt, biolog, projektant ogrodów</i> . Po kolejnym kliknięciu pojawia się pytanie: <i>A jaką profesją ten zawód będzie w przyszłości?</i> Następnie wyświetlą się zawody przyszłości: • <i>Rolnik upraw pionowych (ang. Vertical farmer)<sup>3</sup></i> • <i>Architekt cyfrowy (ang. Digital architect)</i>
<b>Slajd</b>	Po wybraniu obrazka, na którym znajdują się <b>kobiety w kitchach</b> , wyświetlą się nazwy zawodów, które kojarzą się aktualnie z tą profesją: <i>lekarz, farmaceuta, dietetyk, fizjoterapeuta, rehabilitant, pielęgniarka</i> Po kolejnym kliknięciu pojawia się pytanie: <i>A jaką profesją będzie w przyszłości?</i> Następnie wyświetlą się zawody przyszłości: • <i>Chirurg pamięci (ang. Memory augmentation surgeon)<sup>4</sup></i> • <i>Aptekarz osobisty (ang. Personal medical apothecary)</i> • <i>Specjalista ds. części ciała ludzkiego (ang. Body part maker)</i> • <i>Nanomedyk (ang. Nano-medic)<sup>5</sup></i>
<b>Wskazówka dla nauczyciela:</b>	W czasie lekcji można przeanalizować z uczniami: • jakie nowe zawody są / mogą się pojawiać w związku ze zmianami społecznymi/technologicznymi? • jakie zawody będą się pojawiały, a jakich być może już nie będzie? • jakie dziedziny życia zawodowego i codziennego będą wiązały się z pracą przy komputerze? W czasie lekcji warto także zwrócić uwagę uczniów na zachodzące zmiany demograficzne a w związku z tym, że społeczeństwo się starzeje, potrzebni będą opiekunowie osób starszych, specjaliści zajmujący się aktywizacją i utrzymaniem zdrowia i sprawności seniorów. Można zaproponować uczniom zastanowienie się, w jakich nowych zawodach by się odnaleźli? które z nich i dlaczego są dla nich najbardziej interesujące.

<sup>4</sup> Zarządza „wirtualnymi ludźmi”

<sup>5</sup> Przewiduje się, że w celu zaoszczędzenia miejsc na uprawy zostaną opracowane systemy upraw pionowych

<sup>6</sup> Chirurg pamięci będzie pomagał zachować i poprawić pamięć w starzejącej się populacji

<sup>7</sup> Specjalista będzie tworzył bardzo małe implanty do monitorowania zdrowia i samoleczenia

<b>Scenariusz/instrukcja do aplikacji</b> <b>Ścieżki kariery</b>	
<b>Dotyczy:</b>	<b>Kolejnych etapów kariery w celu zdobycia wybranego zawodu</b>
<b>Charakterystyka aplikacji:</b>	<p>Główny slajd składa się z kilku obrazków osób przedstawiających wybrane zawody: <b>lekarz, kucharz, fotograf, fryzjerka/kosmetyczka, informatyk</b>. Po wybraniu jednego przechodzimy do slajdu, który przedstawia konkretny zawód przedstawiony w formie „schodów - szczebli kariery” z różnorodnymi ścieżkami zawierającymi dodatkowe informacje, pojawiające się po kolejnych kliknięciach.</p> <p>Po naciśnięciu na wybrany obrazek, postać się przybliży, pojawia się pytanie: <i>Co trzeba zrobić, aby zostać .....</i>? Pytanie pojawia się na górze planszy, a postać staje na górze schodów. Schody składają się z:</p>
<b>Lekarz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• najniższy schodek: <i>Technikum lub Liceum Ogólnokształcące</i></li> <li>• kolejny schodek <i>Wybór studiów - medycyna: farmacja, dietetyka, biologia, biotechnologia, fizjoterapia, biofizyka, nanotechnologia</i></li> <li>• kolejny schodek: <i>Uniwersytet Medyczny - 5 lat</i></li> <li>• kolejny schodek: <i>Specjalizacja - 2 lata: pediatra, okulista, internista, anestezjolog, psychiatra, chirurg</i></li> <li>• kolejny schodek: <i>praca zawodowa wg wybranej specjalizacji - zarobki około 3 795 zł</i></li> </ul>
<b>Kucharz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• najniższy schodek: <i>Zasadnicza Szkoła Zawodowa lub Technikum Gastronomiczne</i></li> <li>• kolejny schodek: <i>praktyki / staż: restauracja, stolówka, zajazd, hotel</i></li> <li>• kolejny schodek: <i>praca zawodowa,: restauracja, kawiarnia, punkty małej gastronomii, szpital, sanatorium, obiekty hotelarskie, szkoła, przedszkole, internat, stolówka prowadzona przez zakład pracy, przedsiębiorstwa produkujące wyroby i półprodukty spożywcze, firmy cateringowe; zarobki około 2 000 zł</i></li> </ul>
<b>Fotograf</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• najniższy schodek: <i>Zasadnicza Szkoła Zawodowa lub Zespół Szkół Fototechnicznych lub Studium fotografii lub Uniwersytet Artystyczny</i></li> <li>• kolejny schodek: <i>praktyki / staż: studio fotograficzne, studio nagrań, telewizja, prasa</i></li> <li>• kolejny schodek: <i>praca zawodowa: studio fotograficzne, studio telewizyjne lub filmowe, prasa, atelier fotograficzne, stacje telewizyjne, własna działalność gospodarcza; zarobki około 2 625 zł</i></li> </ul>
<b>Fryzjerka / kosmetyczka</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• najniższy schodek: <i>Zasadnicza Szkoła Zawodowa lub Technikum o profilu fryzjerskim / kosmetycznym lub Studium Kosmetyczne</i></li> <li>• kolejny schodek: <i>praktyki / staż: praktyki w zakładach fryzjerskich, kursy doskonalenia organizowane przez Izbę Rzemieślniczą i inne, zakłady fryzjerskie,</i></li> <li>• kolejny schodek: <i>praca zawodowa: zakłady fryzjerskie, salony piękności, prasa, plany filmowe, garderoby teatrów, gabinety fryzjersko – kosmetyczne, salony odnowy biologicznej, salony SPA, własna działalność gospodarcza, zarobki około 2 100 zł</i></li> </ul>
<b>Informatyk</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• najniższy schodek: <i>Technikum lub Liceum Ogólnokształcące</i></li> <li>• kolejny schodek: <i>Wybór studiów: Informatyka, Grafika komputerowa i techniki multimedialne, Sieci komputerowe, Aplikacje i usługi internetowe, Informatyka w biznesie, Nauczanie technologii informacyjnych, Projektowanie i redagowanie serwisów internetowych, Techniki Internetowe i systemy baz danych</i></li> <li>• kolejny schodek: <i>praktyki zawodowe: wszelkie instytucje i firmy informatyczne, firmy, w których korzysta się ze sprzętów komputerowych oraz systemów operacyjnych</i></li> <li>• kolejny schodek: <i>praca zawodowa: wyspecjalizowane firmy informatyczne, przedsiębiorstwa korzystające ze sprzętu komputerowego, administracja, gimnazja, licea, szkoły wyższe, własna działalność gospodarcza; zarobki około 3 645 zł</i></li> </ul>
<b>Wskazówka dla nauczyciela:</b>	Na przykładzie zawodów wykorzystanych w aplikacji można przeanalizować według podanego modelu inne ścieżki kariery, którymi zainteresowani są uczniowie.

Scenariusz/instrukcja do aplikacji Cele i dążenia życiowe	
<b>Dotyczy:</b>	<b>Planów i celów życiowych człowieka - punkt wyjścia do dyskusji</b>
<b>Charakterystyka aplikacji:</b>	<p>Aplikacja oparta jest na badaniach CBOS z 2010 roku, w których diagnozowano dążenia Polaków. Pozwala na ułożenie przez uczniów w dowolnej kolejności wymienionych dążeń życiowych oraz porównanie ich z wynikami badanej grupy z roku 2010. Po ułożeniu w wybranej kolejności wszystkich elementów, a następnie „kliknięciu” zostaje na nie nałożony wynik badań CBOS w taki sposób, aby była zauważalna różnica pomiędzy wskazaniami uczniów i wskazaniami populacji badanej przez CBOS.</p> <p><a href="http://www.cbos.pl/PL/wydarzenia/11_konferencja/Barbara_Badora.pdf">http://www.cbos.pl/PL/wydarzenia/11_konferencja/Barbara_Badora.pdf</a></p>
<b>Cele i dążenia życiowe do uporządkowania w formie rankingu:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>miłość, przyjaźń</i></li> <li>• <i>udane życie rodzinne, dzieci</i></li> <li>• <i>ciekawa praca zgodna z Twoimi zainteresowaniami</i></li> <li>• <i>osiągnięcie wysokiej pozycji zawodowej, zrobienie kariery</i></li> <li>• <i>zdobycie majątku, osiągnięcie wysokiej pozycji materialnej</i></li> <li>• <i>spokojne życie bez kłopotów, konfliktów</i></li> <li>• <i>życie barwne, pełne rozrywek, bogate życie towarzyskie</i></li> <li>• <i>udane życie seksualne</i></li> <li>• <i>bycie użytecznym dla innych, „życie dla innych”</i></li> <li>• <i>osiągnięcie sukcesu w dziedzinie nauki lub sztuki</i></li> <li>• <i>życie zgodnie z zasadami religijnymi</i></li> <li>• <i>niezależność w pracy</i></li> <li>• <i>zdobycie władzy politycznej - możliwość wywierania wpływu na życie społeczne i polityczne kraju</i></li> <li>• <i>możliwość podejmowania ważnych decyzji w sferze gospodarczej</i></li> </ul>
<b>Wskazówka dla nauczyciela:</b>	Aplikacja może stanowić inspirację do dyskusji na temat: Dlaczego takie są wyniki ? Czy się różnią i, jeśli tak, dlaczego się różnią?

<b>Scenariusz/instrukcja do aplikacji</b> <b>Twoje zainteresowania – jak je rozpoznać?</b>	
<b>Dotyczy:</b>	<b>Precyzowania własnych zainteresowań</b>
<b>Charakterystyka aplikacji:</b>	Aplikacja jest przedstawiona w formie gry planszowej. Każde kolejne kliknięcie to rzut kostką, który wywołuje pojawianie się drabiny łączącej kolejne wyspy i otwieranie kolejnego slajdu - z pytaniem dotyczącym zainteresowań. Po kolejnym kliknięciu wracamy do slajdu - gry.
<b>Slajd po rzucie kostką</b>	<p><b>Pytania:</b>  <i>Kogo podziwiasz? Na kim chciałbyś się wzorować w życiu?</i>  <i>Dlaczego?</i>  <i>W czym przypominasz tę osobę?</i>  <i>Czy się od niej różnisz?</i></p> <p><b>Po kliknięciu pojawia się kolejna chmurka, a w niej wyświetla się wyjaśnienie określeń:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Autorytet to człowiek mający duże poważanie, szacunek, ze względu na swą wiedzę lub postawę moralną, stawiany za wzór do naśladowania, mający wpływ na postawy i myślenie innych ludzi (Słownik Języka Polskiego)</i></li> <li>• <i>Mentor to poważany przez kogoś nauczyciel, będący wzorem i doradcą (Słownik Języka Polskiego)</i></li> </ul>
<b>Slajd po rzucie kostką</b>	<p><b>Pytania:</b>  <i>Czy regularnie czytasz jakieś czasopisma</i>  <i>Czy oglądasz jakieś programy?</i>  <i>Czy odwiedzasz jakieś portale informacyjne?</i>  <i>Co ci się w nich podoba</i></p> <p><b>Kolejna chmurka - odpowiedź:</b>  <i>Twoje zainteresowania związane są z tym czemu poświęcasz czas i co Cię intryguje! Zainteresowania to dziedzina, którą ktoś się interesuje, największe zadowolenie daje praca odpowiadająca zainteresowaniom. (Słownik Języka Polskiego). Warto wiedzieć, co najbardziej nas ciekawi.</i></p>
<b>Slajd po rzucie kostką</b>	<p><b>Pytanie:</b>  <i>Jakie jest Twoje ulubione powiedzenie albo motto?</i>          Wyświetlają się także przykładowe motto:  <i>Idź wyprostowany wśród tych co na kolanach. (Zbigniew Herbert)</i>  <i>Najpiękniejszych chwil w życiu nie zaplanujesz. One przyjdą same (Phil Bosmans)</i>  <i>W życiu bowiem istnieją rzeczy, o które warto walczyć do samego końca (Paolo Coelho)</i>  <i>Zawsze trzeba podejmować ryzyko. Tylko wtedy uda nam się pojąć, jak wielkim cudem jest życie. (Paolo Coelho)</i></p> <p><b>Wskazówka:</b>  <i>Każdy z nas kieruje się jakimś mottem, ale rzadko się nad nim zastanawiamy.</i>  <i>Twoje ulubione powiedzenie jest najczęściej poradą, jakiej sobie sam „udzielasz”. Może jest w nim zawarte Twoje optymistyczne lub pesymistyczne podejście do życia, Twój sposób radzenia sobie z porażką lub sukcesem, planami na przyszłość.</i></p>
<b>Slajd po rzucie kostką</b>	<p><b>Pytanie:</b>  <i>Zastanów się, co chcieliby żebyś robił w przyszłości Twoi rodzice?</i></p> <p><b>Po kliknięciu pojawia się kolejna chmurka a w niej wyświetla się odpowiedź:</b>  <i>Rodzice, którzy znajdują satysfakcję z własnej pracy, chcą by ich dzieci podążały tą samą drogą</i>  <i>Koledzy namawiają Cię, żebyś poszedł do tej szkoły co oni.</i>  <i>Nauczyciel może też ma „jakiś pomysł” na twój przyszły zawód.</i>  <i>Wysłuchaj rodziców, rozmawiaj z kolegami i koleżankami a potem spotkaj się z doradcą zawodowym.</i></p>
<b>Slajd po rzucie kostką</b>	<p><b>Pytania:</b>  <i>Jaka jest Twoja ulubiona książka? Ulubiony film? W nich zawarta jest historia, która jest dla Ciebie ważna. Zastanów się dlaczego? Co mówi o Tobie? O twoich marzeniach i pragnieniach?</i></p> <p><b>Odpowiedź:</b>  <i>Marzenia o zawodzie są potrzebne bo wyznaczają nam kierunek i pokazują dokąd chcemy pójść.</i></p>



<p><b>Slajd po rzucie kostką</b></p>	<p><b>Pytania:</b>  <i>Co Cię demotywuje?          Twoje zdrowie? Twój koledzy?          Ty sam, kiedy nie wierzysz, że Ci się uda?</i></p> <p><b>Odpowiedź</b>  <i>Blokady, przeszkody są tym, co utrudnia lub uniemożliwia zrealizowanie celu (Słownik Języka Polskiego).</i></p>
<p><b>Wskazówka dla nauczyciela:</b></p>	<p>Aplikacja stanowi inspirację do przyjrzenia się przez ucznia sobie i swoim zainteresowaniom. Warto zachęcić uczniów do spotkania z doradcą zawodowym:</p> <p><i>„Doradca zawodowy to osoba, która udziela pomocy przy wyborach związanych z kierunkami kształcenia lub zawodu. Współpraca z doradcą zawodowym pozwala na wnikliwe poznanie naszych mocnych i słabych stron, a także na uzyskanie dokładnych informacji na temat szkół i zawodów odpowiednich właśnie dla nas.</i></p> <p><i>Doradcą zawodowym może być np. nauczyciel w Twojej szkole posiadający odpowiednie uprawnienia, może nim być także pedagog lub psycholog szkolny. Jeśli w szkole nie ma osoby zajmującej się doradztwem, możesz skontaktować się z poradnią psychologiczno-pedagogiczną, centrum informacji i planowania kariery zawodowej przy wojewódzkich urzędach pracy, doradcą zawodowym pracującym w powiatowym urzędzie pracy, którymś z prywatnych centrów doradztwa zawodowego lub instytucjami i placówkami związanymi z edukacją i rynkiem pracy.</i></p> <p><i>Pamiętaj jednak, że doradca zawodowy nie jest lekarzem i nie wypisze Ci gotowej recepty „na sukces”. Słowo „współpraca” oznacza, że obie strony będą musiały się zaangażować, przy czym Twoje działania będą tu miały największe znaczenie.”</i></p> <p><a href="http://www.talentgame.pl/assets/Uploads/Poradnik-dla-uczniwMoj-Talent.pdf">http://www.talentgame.pl/assets/Uploads/Poradnik-dla-uczniwMoj-Talent.pdf</a></p>

Scenariusz/instrukcja do aplikacji Czy są zawody kobiece i męskie?																																											
Dotyczy:	Wyboru zawodu przez osoby określonej płci																																										
Charakterystyka aplikacji:	Aplikacja jest punktem wyjścia do dyskusji z uczniami dotyczącej wyboru zawodu determinowanego przez płeć. W aplikacji znajdują się zdjęcia kobiet i mężczyzn wykonujących zarówno typowe jak i nietypowe dla płci zawody. Ostatni slajd zawiera procentowe porównanie pracowników obu płci w różnych profesjach na podstawie Bilansu Kapitału Ludzkiego w Polsce z roku 2010.																																										
Slajd 1	Pytanie: <i>Gdzie według Ciebie powinny pracować kobiety, a gdzie mężczyźni?</i> Widoczne jest zdjęcie przedstawiające: <ul style="list-style-type: none"> <li>kobietę – górnika pod ziemią</li> <li>mężczyznę – nauczyciela w przedszkolu</li> </ul>																																										
Slajd 2	<i>Typowe zawody kobiece i typowe zawody męskie</i> Zdjęcia: <ul style="list-style-type: none"> <li>kobiety - nauczycielka, kucharka, pielęgniarka</li> <li>mężczyźni – kierowca, górnik, inżynier</li> </ul>																																										
Slajd 3	<i>Nietypowe kobiece zawody i nietypowe zawody męskie</i> Zdjęcia: <ul style="list-style-type: none"> <li>kobiety - kierowca, górnik, inżynier</li> <li>mężczyźni – nauczyciel, kucharz, pielęgniarsz</li> </ul>																																										
Slajd 4	<p>Piramida zawodów, w których pracują najczęściej kobiety i mężczyźni.</p> <p style="text-align: center;"><b>Udział kobiet i mężczyzn wśród wszystkich osób pracujących na pełny i niepełny etat w danym zawodzie</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Zawód</th> <th>Kobiety (%)</th> <th>Mężczyźni (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>robotnicy budowlani</td> <td>2</td> <td>98</td> </tr> <tr> <td>kierowcy i operatorzy pojazdów</td> <td>4</td> <td>96</td> </tr> <tr> <td>elektrycy i elektronicy</td> <td>11</td> <td>89</td> </tr> <tr> <td>specjaliści nauk fizycznych, matematycznych, technicznych</td> <td>28</td> <td>72</td> </tr> <tr> <td>przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy</td> <td>45</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>ładowcze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych</td> <td>45</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>pracownicy ds. finansowo-statystycznych</td> <td>49</td> <td>51</td> </tr> <tr> <td>specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania</td> <td>70</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>sprzedawcy</td> <td>74</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>pracownicy obsługi klienta</td> <td>77</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>specjaliści nauczania i wychowania</td> <td>80</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>specjaliści ds. zdrowia</td> <td>83</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>pomoce domowe i sprzątaczk</td> <td>87</td> <td>13</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">rynekpracy.pl na podstawie PARP, Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce 2010</p>	Zawód	Kobiety (%)	Mężczyźni (%)	robotnicy budowlani	2	98	kierowcy i operatorzy pojazdów	4	96	elektrycy i elektronicy	11	89	specjaliści nauk fizycznych, matematycznych, technicznych	28	72	przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy	45	55	ładowcze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	45	55	pracownicy ds. finansowo-statystycznych	49	51	specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	70	30	sprzedawcy	74	26	pracownicy obsługi klienta	77	23	specjaliści nauczania i wychowania	80	20	specjaliści ds. zdrowia	83	17	pomoce domowe i sprzątaczk	87	13
Zawód	Kobiety (%)	Mężczyźni (%)																																									
robotnicy budowlani	2	98																																									
kierowcy i operatorzy pojazdów	4	96																																									
elektrycy i elektronicy	11	89																																									
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych, technicznych	28	72																																									
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy	45	55																																									
ładowcze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	45	55																																									
pracownicy ds. finansowo-statystycznych	49	51																																									
specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	70	30																																									
sprzedawcy	74	26																																									
pracownicy obsługi klienta	77	23																																									
specjaliści nauczania i wychowania	80	20																																									
specjaliści ds. zdrowia	83	17																																									
pomoce domowe i sprzątaczk	87	13																																									
Wskazówka dla nauczyciela:	Aplikacja ma celu zwrócenie uwagi na stereotypy dotyczące wyboru zawodów przez dziewczęta i chłopców. Czy istnieją takie stereotypy? Jaki mają wpływ na decyzje zawodowe? Czy ich rola jest pozytywna czy negatywna?																																										

<b>Scenariusz/instrukcja do aplikacji</b> <b>Zmiana zawodu - nieoczywista droga kariery</b>	
<b>Dotyczy:</b>	<b>Różnicy pomiędzy zawodem wyuczonym a wykonywanym</b>
<b>Charakterystyka aplikacji:</b>	Aplikacja umożliwi przyjrzenie się kolejnym szczeblom kariery znanych postaci telewizyjnych i muzycznych.
<b>Slajd główny</b>	Uczniowie widzą nazwiska wybranych popularnych osób oraz pytanie <i>Kim oni są?</i> Po kliknięciu pojawia się odp. na pytanie <i>Kim był/Kim była wcześniej?</i> Obok zdjęcia podczas kolejnych kliknięć pojawia się informacja o kolejnych wykonywanych zawodach przez daną osobę. Informacje są wyświetlane w kolejności chronologicznej.
<b>Igor Kwiatkowi z kabateru Paraniennormalni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. z wykształcenia jest kucharzem</li> <li>2. pracował jako magazynier</li> <li>3. wykładowca napojów gazowanych i alkoholowych w markecie</li> <li>4. DJ rozgłośni Roxy FM</li> <li>5. aktualnie polski artysta kabaretowy, założyciel Kabaretu Paraniennormalni</li> </ol>
<b>Katarzyna Pakosińska</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. sprzątała korytarze Wydziału Filologicznego</li> <li>2. współtwórczyni oraz artystka kabaretu Moralnego Niepokoju</li> <li>3. aktorka, konferansjerka, dziennikarka TV Polonia</li> <li>4. dziś wokalistka zespołu Leszcze</li> </ol>
<b>Michał Wiśniewski</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pracował w hurtowni przy pakowaniu cebuli</li> <li>2. otworzył własne biuro tłumaczeń (j. niemiecki)</li> <li>3. pracował w firmach i zajmował się wdrażaniem programów lojalnościowych (m.in. LOT)</li> <li>4. lider zespołu Ich Troje, wokalista, autor tekstów, aktor, kompozytor</li> </ol>
<b>Tomasz Karolak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. zaczynał od handlowania na Stadionie Dziesięciolecia ubraniami i obrotomierzami do motocyklowemu Simson</li> <li>2. pracował na budowach i w tartakach</li> <li>3. w czasie studiów aktorskich był przez rok ochroniarzem na osiedlu</li> <li>4. dziś aktor teatralny, telewizyjny i filmowy</li> </ol>
<b>Sting</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pracował na budowie</li> <li>2. w administracji jako urzędnik w dziale zajmującym się podatkiem dochodowym</li> <li>3. jako nauczyciel w rzymskokatolickiej szkole podstawowej</li> <li>4. obecnie muzyk, kompozytor, basista i wokalista zespołu The Police</li> </ol>
<b>Jack Nicholson</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pracował jako pomocnik kierownika w kinie</li> <li>2. jako goniec w MGM</li> <li>3. dorabiał jako ratownik</li> <li>4. był sprzedawcą w sklepie z zabawkami</li> <li>5. obecnie znany aktor filmowy, reżyser, scenarzysta i producent filmowy, dwanaście razy nominowany do Oscara (trzykrotnie zdobył statuetki) oraz siedemnaście razy nominowany do Złotego Globu (6 wygranych)</li> </ol>
<b>Brad Pitt</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. studiował dziennikarstwo ze specjalizacją w reklamie</li> <li>2. uczył się aktorstwa pod opieką Roya Londona</li> <li>3. w międzyczasie podjął pracę jako kierownik</li> <li>4. roznosił ulotki reklamujące sieć restauracji El Pollo Loco przebrany za maskotkę kurczaka</li> <li>5. aktualnie aktor filmowy wielokrotnie nominowany do nagrody Złotego Globu (1 zdobyta statuetka) i Oscara (1 wygrana)</li> </ol>

<b>Madonna</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>pracowała przy pakowaniu pączków w jednej z kawiarni Dunkin' Donuts</i></li> <li>2. <i>dorabiała jako modelka pozując do zdjęć</i></li> <li>3. <i>obecnie wokalistka - „królowa popu”, kompozytorka, autorka tekstów, producentka muzyki i filmów, tancerka, aktorka filmowa i teatralna, reżyserka, scenarzystka, pisarka, projektantka mody, właścicielka międzynarodowej sieci siłowni, wydawca, bizneswoman, przedsiębiorca, filantrop.</i></li> </ol>
<b>Eminem</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>pracował w podmiejskiej restauracji smażąc hamburgery</i></li> <li>2. <i>brał udział w bitwach na słowa tj. freestyle'u, mimo iż w tej branży przewodzili głównie Afroamerykanie Marshall zdobył uznanie undergroundowych odbiorców</i></li> <li>3. <i>zagrał w filmie „The Wash” i „8. Mila”</i></li> <li>4. <i>aktualnie gwiazda muzyki hip hop, zdobywca trzech nagród Grammy, skomponowany przez niego utwór zdobył Oscara za najlepszą piosenkę w 2003 roku, jako pierwszy w historii utwór rap.</i></li> </ol>
<b>Wskazówka dla nauczyciela:</b>	<p>Warto wskazywać relacje oraz różnice, ze względu na specyfikę współczesnego rynku pracy, pomiędzy wyuczonym zawodem i zajmowanym stanowiskiem oraz aktualnie wykonywaną pracą np. zawód filolog - stanowisko pracownik obsługi klienta (tu można podkreślić, że poziom wykształcenia nie definiuje stanowiska np. <i>Help desk assistant</i> - uwarunkowany przez wykształcenie, wyższe i języki obce)</p>

**Scenariusz/instrukcja do aplikacji**  
**Użyteczność przedmiotów szkolnych w codziennym życiu**

<b>Dotyczy:</b>	<b>Przydatności nauki poszczególnych przedmiotów szkolnych w życiu człowieka</b>
<b>Charakterystyka aplikacji:</b>	Aplikacja zwraca uwagę na sensowność nauki szkolnej poprzez wskazanie przykładów wykorzystania konkretnych przedmiotów, których uczymy się w szkole w różnych dziedzinach życia codziennego.
<b>Slajd główny</b>	Na slajdzie widoczna jest klasyczna tablica szkolna, na niej widać obrazki charakteryzujące przedmioty szkolne. W górnej części slajdu znajduje się tekst: <i>Nawet nie zdajesz sobie sprawy, jak często wykorzystujesz naukę szkolną w codziennym życiu. Wybierz jeden z obrazków i podaj przykłady zastosowania danego przedmiotu szkolnego poza klasą lekcyjną.</i> Po kliknięciu wybranego obrazka, przechodzimy do kolejnego slajdu, na którym pojawia się pytanie „Do czego ludzie wykorzystują ..... w życiu codziennym?”. Po kolejnym kliknięciu pojawiają się informacje dotyczące wykorzystania wiedzy z danego przedmiotu w codziennym życiu. W prawym dolnym rogu znajduje się obrazek drzwi pozwalający wrócić do ekranu z wszystkimi przedmiotami szkolnymi.
<b>j. polski</b>	<i>prowadzenie dyskusji, tłumaczenie i przekazywanie własnych myśli, rozumienie wypowiedzi innych ludzi, możliwość poproszenia innych o pomoc, czytanie książek, pisanie (ręczne i na klawiaturze), możliwość zdobycia pracy - porozumiewanie się z innymi ludźmi, rozwijanie własnych kompetencji - rozwój intelektualny</i>
<b>j. obcy</b>	<i>możliwość nawiązania relacji z obcokrajowcami, wyjazdy zagraniczne - wycieczki, poszerzanie swojej wiedzy poprzez szkolenia zagraniczne (w obcych językach), szansa na lepszą pracę - zazwyczaj wymagana znajomość języków obcych, możliwość pracy zarobkowej za granicą (często lepsza finansowo)</i>
<b>matematyka</b>	<i>systemy i programy komputerowe (0 i 1), budowanie obiektów (samochody, samoloty), architektura (projekty, budynki - bryły), gry, znaki drogowe, pieniądze, konta w banku, kredyty, zegarek, odczytywanie godziny na przystanku, układanie książek na półce (wielkością lub zbiorami), numery telefonów, symetria (budowy ciała)</i>
<b>chemia</b>	<i>powietrze, napoje, posiłki, dieta, wykorzystanie znanych i tworzenie nowych leków, farby, stopy metali, ceramika, szkło, ropa naftowa, gaz ziemny, ubrania, dywany, pościel, tkaniny wykonywane z włókien sztucznych i syntetycznych (takich jak: wiskoza, nylon, elana, anilana czy sztuczny jedwab), środki higieny osobistej, kosmetyki, mydła, proszki do prania, środkach spożywczych i zapachowych, proszkach do pieczenia</i>
<b>biologia</b>	<i>badania ciała ludzkiego, operacje, szczepionki, antybiotyki, nawozy, środki ochrony roślin, ulepszanie genetycznie roślin, oczyszczanie ścieków, techniki uprawy ziemi, ekologia,</i>
<b>fizyka</b>	<i>energia elektryczna - prąd (przedmioty codziennego użytku), środek ciężkości - sport (kąt nachylenia ciała biegacza wpływa na jego szybkość), ciśnienie - poruszanie się pojazdów (latanie samolotów, jeżdżenie samochodów), temperatura powietrza (latanie balonów), napięcie powierzchniowe - chodzenie niektórych zwierząt po wodzie, puszczanie baniek mydlanych, wywabianie plam, techniczny rozkład sił - budowa mostów, promieniowanie elektromagnetyczne - światło, światłowody (badanie ciała ludzkiego, telekomunikacja), załamanie światła - światelka odbłaskowe, lupy, lornetki</i>
<b>historia</b>	<i>zapamiętywanie ważnych wydarzeń, pamięć o przodkach i ich dokonaniach, historia świata, języka, matematyki, fizyki, chemii i innych dziedzin naukowych ma ogromne znaczenie dla ich rozwoju, poznawanie wydarzeń z kraju i ze świata, eksperymenty, tworzenie nowych teorii w oparciu o poprzednie badania naukowe, religia, „dzisiejszy dzień - jutro będzie historią”</i>
<b>geografia</b>	<i>planowanie podróży, znajomość krajów i kontynentów, łatwiej w podróżowaniu, przewidywanie nadchodzących zmian klimatycznych, orientacja w terenie, rysowanie map, znajomość kompasu, wycieczki zagraniczne - wiedza o strefach czasowych, rozwój języków obcych, rozpoznawanie kierunków</i>
<b>przedsiębiorczość</b>	<i>matematyka finansowa - rozporządzanie posiadanymi pieniędzmi, praca zawodowa, ubezpieczenia, założenie własnej firmy</i>
<b>informatyka</b>	<i>telemedycyna (diagnozowanie i monitorowanie zdrowia pacjentów w domu), programy komputerowe, gry komputerowe, banki, kampanie reklamowe, skomputeryzowanie bibliotek, muzyka, Internet (zakupy internetowe, komunikacja), filmy wideo, zdjęcia,</i>
<b>Wskazówka dla nauczyciela:</b>	Częste wskazywanie przydatności przedmiotów szkolnych w życiu codziennym, zainteresowanie ciekawostkami, zachęci uczniów do skupienia na nich większej uwagi.

Wskazówka dla nauczyciela:

Ważne jest, aby uczniowie zdawali sobie sprawę, że plany i marzenia zawodowe oraz podejmowane w tym zakresie decyzje związane są zarówno z rozpoznaniem własnych mocnych stron, predyspozycji, zainteresowań, ale także ograniczeń oraz znajomością rynku pracy. Wszystkie te elementy są równie istotne w poszukiwaniu odpowiedniego zawodu.

<b>Scenariusz/instrukcja do aplikacji</b> <b>Człowiek a rynek pracy</b>	
<b>Dotyczy:</b>	Poznania mocnych stron ucznia jako przygotowanie do wyboru zawodu
<b>Charakterystyka aplikacji:</b>	Aplikacja jest graficznym wstępem do testu. Stworzona jest na bazie puzzli w formie drzewa. Puzzlami są hasła tworzące kolejne fragmenty obrazka.
<b>Slajd 1</b>	Początkowo widoczny jest ekran z konturami puzzli po lewej stronie. Z prawej strony znajdują się porzucane puzzle. Po prawidłowym dopasowaniu puzzle do konturu, pojawia się okienko z treścią ciekawostki. Istnieje możliwość odczytania ciekawostki z poprzednich puzzli poprzez kliknięcie na dopasowany do konturu puzzel.
<b>Slajd 2</b> <b>Pień drzewa</b>	Puzzle: 1. moje mocne strony 2. moje zainteresowania 3. moje ograniczenia
<b>Slajd 3</b> <b>Korona drzewa</b>	Puzzle: 4. moje miasto (rynek pracy w moim mieście) 5. mój kraj (praca w całej Polsce) 6. sytuacja ekonomiczna kraju - miejsca pracy 7. life long learning - korekty planów
<b>Slajd 4</b>	Na kolejnym slajdzie widzimy 3 okienka zawierające najbardziej polecane zawody w Polsce, w Europie i na świecie. Powyżej widoczne jest pytanie <i>Należy wybrać zawód, który polecają eksperci - prawda czy mit?</i> Następnie, po kliknięciu, wyświetlają się kolejno 3 teksty: 1. <i>To mit! Fakt, że w tym roku tacy, a nie inni specjaliści są najbardziej pożądani przez pracodawców nie oznacza, że za kilka lat tak będzie.</i> 2. <i>Dlaczego? Sondaże na temat poszukiwanych zawodów warto znać. Możesz sprawdzić czy znajduje się tam zawód, który chciałabyś wykonywać, ale nie możesz tylko tym się sugerować planując swoją ścieżkę kariery.</i> 3. <i>Czy planowany przez Ciebie zawód jest poszukiwany przez pracodawców?</i>
<b>Ciekawostki</b>	1. moje mocne strony - nie wszystkie cechy, które uważamy za zalety w życiu prywatnym są zaletami w pracy, np. elokwencja i otwartość - niezbędne do pracy w charakterze sprzedawcy, nauczyciela, zbędne na stanowisku księgowego, mechanika samochodowego 2. moje zainteresowania - zainteresowania, np. sportowe mogą być bardzo ważne dla przyszłego pracodawcy. Pracownik uprawiający sport odbierany jest jako osoba, która jest ambitna, samodzielna, odporna na stres, zdyscyplinowana, pewna siebie a dodatkowo potrafi działać pod presją czasu. 3. moje ograniczenia - niektóre ograniczenia i wady można przedstawiać w formie zalet, np. „czasem wolałbym się aż tak nie przejmować, nie sprawdzać wszystkiego po trzy razy” - jest to przejaw perfekcjonizmu i skrupulatności. 4. moje miasto (rynek pracy w moim mieście) - specyfika miejsca zamieszkania, zapotrzebowanie na wybrane profesje i usługi handlowe 5. mój kraj (praca w całej Polsce) 10 najlepszych zawodów w 2014 roku: 1) ester oprogramowania - specjaliści od automatyzacji procesów testowania 2) Programista Java 3) Specjalista ds. cloud computingu - aplikacje i usługi coraz częściej dostępne są w chmurze 4) Aktuariusz – ekspertyzy w zakresie obliczania ryzyka w branży ubezpieczeniowej 5) Facility manager - zarządzanie techniczne nieruchomością - sprawne funkcjonowanie urządzeń oraz instalacji, a także koordynowanie działań umożliwiających utrzymanie budynku zgodnie z przeznaczeniem 6) Specjalista ze znajomością języków obcych 7) Programista aplikacji mobilnych 8) Transition manager - przenoszenie działów oraz jednostek do Polski wymaga skoordynowania całości procesu

<b>Ciekawostki</b>	<p>9) Specjalista ds. data miningu – specjaliści ze znajomością narzędzi do analizy danych (czyli data miningu)</p> <p>10) Lean manager - specjaliści z doświadczeniem w zarządzaniu produkcją oraz utrzymaniem ruchu</p> <p>6. sytuacja ekonomiczna kraju (miejsca pracy) - wybrany zawód powinien być dopasowany do umiejętności i do potrzeb rynku, np. wiele osób idzie na studia humanistyczne, po których mogą mieć problem ze znalezieniem pracy w zawodzie</p> <p>7. life long learning - zwrócenie uwagi na konieczność uczenia się i doskonalenia przez całe życie, rozwijania kompetencji i dokonywania zmiany zawodów.</p>
<b>Wskazówka dla nauczyciela:</b>	<p>Ważne jest, aby uczniowie zdawali sobie sprawę, że plany i marzenia zawodowe oraz podejmowane w tym zakresie decyzje związane są zarówno z rozpoznaniem własnych mocnych stron, predyspozycji, zainteresowań, ale także ograniczeń oraz znajomością rynku pracy. Wszystkie te elementy są równie istotne w poszukiwaniu odpowiedniego zawodu.</p>

<b>Scenariusz/instrukcja do aplikacji Prawdy i mity na temat zawodów</b>	
<b>Dotyczy:</b>	<b>Zasad wyboru ścieżki zawodowej</b>
<b>Charakterystyka aplikacji:</b>	Aplikacja dotyczy kilku kwestii ważnych przy wyborze. Stanowi punkt wyjścia do zastanowienia się czy prezentowane opinie to prawda czy mit. Zawiera także pytania mające na celu zainspirowanie uczniów do refleksji nad różnymi aspektami podejmowania decyzji zawodowych. Kliknięciami przechodzimy do kolejnego slajdu.
<b>Slajd 1</b>	Na głównym slajdzie znajduje się mężczyzna stojący na rozstaju dwóch dróg. Powyżej widoczne jest pytanie: <i>Wybór kariery jest prosty - prawda czy mit?</i> Następnie, po kliknięciu, wyświetlają się kolejno 3 teksty: 1. <i>To mit - Planowanie kariery zawodowej, zwłaszcza dzisiaj, nie jest proste!</i> 2. <i>Dlaczego? Wymaga wiedzy na temat swoich „mocnych stron” i „słabszych stron”, aktualnej sytuacji na rynku pracy, poznania swoich możliwości i tego, co chcesz robić.</i> 3. <i>Czy znasz siebie? Rozwijasz swoje „mocne strony”?</i>
<b>Slajd 2</b>	Na kolejnym zdjęciu, podobnie jak na poprzednim, znajduje się mężczyzna stojący na rozstaju dwóch dróg. Powyżej widoczne jest pytanie: <i>Rodzice, przyjaciele albo doradca zawodowy wybiorą dla Ciebie najlepszy zawód - prawda czy mit?</i> Następnie, po kliknięciu, wyświetlają się kolejno 3 teksty: 1. <i>To mit! Nikt poza Tobą nie wybierze za Ciebie zawodu.</i> 2. <i>Dlaczego? Nawet najlepszy przyjaciel, mama albo tata jedynie mogą Cię ukierunkować, podpowiedzieć, udzielić rad, ale ostatecznie to Ty sam powinienes zdecydować co będziesz robił przez najbliższych parę lat, a może przez całe życie .</i> 3. <i>Z kim rozmawiasz o swojej przyszłości?</i>
<b>Slajd 3</b>	Na kolejnym zdjęciu znajduje się człowiek trzymający w ręce banknoty. Powyżej widoczne jest pytanie: <i>To co najważniejsze w pracy, to wysoka pensja - prawda czy mit?</i> Następnie, po kliknięciu, wyświetlają się kolejno 3 teksty: 1. <i>To mit! Pieniądze są ważne ale nie najważniejsze.</i> 2. <i>Dlaczego? Badania naukowe wskazują, że nawet bardzo wysoka pensja nie gwarantuje zadowolenia z pracy! Są też ludzie bardzo zadowoleni z pracy, którzy wcale nie zarabiają wiele.</i> 3. <i>Pomyśl, czy znasz takich i takich?</i>
<b>Slajd 4</b>	Na kolejnym slajdzie widzimy 3 okienka zawierające najbardziej polecane zawody w Polsce, w Europie i na świecie. Powyżej widoczne jest pytanie: <i>Należy wybrać zawód, który polecają eksperci - prawda czy mit?</i> Następnie, po kliknięciu, wyświetlają się kolejno 3 teksty: 1. <i>To mit! Fakt, że w tym roku tacy a nie inni specjaliści są najbardziej pożądani przez pracodawców nie oznacza, że za kilka lat tak będzie.</i> 2. <i>Dlaczego? Sondaże na temat poszukiwanych zawodów warto znać. Możesz sprawdzić, czy znajduje się tam zawód, który chciałabyś wykonywać, ale nie możesz tylko tym się sugerować, planując swoją ścieżkę kariery.</i> 3. <i>Czy planowany przez Ciebie zawód jest poszukiwany przez pracodawców?</i>
<b>Wskazówka dla nauczyciela:</b>	Aplikacja jest okazją do dyskusji na temat tego, jak najlepiej wybrać zawód i na co zwrócić uwagę. Do dyskusji można także wykorzystać zestawienie: „Pracownicy poszukiwani w Polsce - wykwalifikowani pracownicy fizyczni: m.in. elektrycy, cieśle, stolarze, murarze, hydraulicy czy spawacze. - menedżerowie projektów - szefowie kuchni i kucharze - kierowcy - pracownicy sekretariatu, asystenci dyrekcji, asystenci administracji - pracownicy hoteli i restauracji - pracownicy księgowości i finansów - inżynierowie - pracownicy działów IT - pracownicy recepcji” ( <a href="http://www.manpowergroup.pl/pl/raporty-rynku-pracy/barometr-manpower-perspektyw-zatrudnienia.html?year=2012">http://www.manpowergroup.pl/pl/raporty-rynku-pracy/barometr-manpower-perspektyw-zatrudnienia.html?year=2012</a> )



**Scenariusz/instrukcja do aplikacji**  
***Inteligencja emocjonalna – czy przydaje się każdemu?***

<b>Dotyczy:</b>	<b>Wpływu cech osobowych na sposób radzenia sobie w różnych sytuacjach</b>
<b>Charakterystyka aplikacji:</b>	Aplikacja ma charakter poznawczy. Na slajdach znajdują się podstawowe informacje na temat Inteligencji emocjonalnej. Może być punktem wyjścia do zastanowienia się nad rolą kompetencji miękkich oraz ich znaczeniem na współczesnym rynku pracy.
<b>Slajd 1</b>	Na slajdzie widoczne jest pytanie: <i>Co to jest inteligencja emocjonalna? Kto jest inteligentny emocjonalnie?</i> Następnie, po kliknięciu, wyświetla się okienko z tytułem <i>Inteligencja emocjonalna to:</i> (po kolejnych kliknięciach wyświetlają się informacje): <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Zdolność motywowania się</i></li> <li>• <i>Rozpoznawanie emocji u siebie i odczytywanie ich u innych</i></li> <li>• <i>Kontrolowanie emocji i kierowanie nimi</i></li> <li>• <i>Znajomość siebie i swoich mocnych stron</i></li> <li>• <i>Empatia czyli umiejętność wczuwania się w przeżycia i emocje przeżywane przez inną osobę</i></li> <li>• <i>Nawiązywanie i podtrzymywanie związków z innymi</i></li> </ul>
<b>Slajd 2</b>	Pojawia się pytanie: <i>Co dzieje się gdy brakuje inteligencji emocjonalnej?</i> Następnie wyświetlają się odpowiedzi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Problemy w relacjach z innymi ludźmi</i></li> <li>• <i>Nieumiejętność współodczuwania</i></li> <li>• <i>Zaburzenia łaknienia (anoreksja, bulimia, otyłość)</i></li> <li>• <i>Samookaleczenia</i></li> <li>• <i>Alkohol, narkotyki, papierosy</i></li> <li>• <i>Problemy z uwagą i koncentracją, plaga ADHD</i></li> <li>• <i>Zachowania agresywne</i></li> </ul>
<b>Slajd 3</b>	Pytanie: <i>Czy inteligencja emocjonalna się przydaje? Jakie mamy korzyści z jej rozwijania?</i> Kolejno pojawiają się zdania: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Lepsze rozpoznawanie i nazywanie własnych emocji</i></li> <li>• <i>Lepsze radzenie sobie w różnych sytuacjach społecznych</i></li> <li>• <i>Kontrolowanie własnych emocji</i></li> <li>• <i>Pracownicy o wysokim poziomie inteligencji emocjonalnej mają z pracy wyższą satysfakcję i są bardziej doceniani</i></li> </ul>
<b>Wskazówka dla nauczyciela:</b>	<p>Aplikacja ma na celu zwrócenie uwagi na tzw. kompetencje miękkie oraz ich rolę na współczesnym rynku pracy. Poniżej dane, które można wykorzystać w dyskusji z uczniami</p> <p><b>Inteligencja emocjonalna a praca zawodowa</b></p> <p>o Coraz częściej, na podstawie badań polegających na statystycznej obserwacji rzeczywistych przypadków, zwraca się uwagę, że formalne wykształcenie może być co najwyżej umiejętnością progową. W wielu przypadkach może być ono niezbędne, jednak nie jest wystarczające. Warto zainwestować w zdobycie formalnego wykształcenia i formalnych uprawnień, jednak nie powinno nam to ograniczyć potrzeby osobistego rozwoju, dzięki czemu stajemy się bardziej dojrzałymi i świadomi.</p> <p>GWSH, Doradztwo Zawodowe, Sem V, Beata Wysocka</p> <p>o Interesującym zjawiskiem na Zachodzie (podczas rekrutacji nowych pracowników) jest to, że agencje werbujące pracowników na zlecenie wielkich firm spośród absolwentów renomowanych uczelni, w ogóle nie biorą pod uwagę stopnia na otrzymanym dyplomie ukończenia uczelni, ani wysokości ilorazu inteligencji. Zamiast tego poddają one kandydatów specjalnie opracowanym przez siebie testom mającym wychwycić ich emocjonalne zdolności. Zwraca się uwagę w tych środowiskach, że o sukcesie decyduje zarówno inteligencja emocjonalna, jak i wyuczenie się dodatkowych niezbędnych umiejętności - np. zdolności do motywowania ludzi w zespole, czy budowanie odpowiedniego kontaktu z klientami itp. [4]</p> <p>GWSH, Doradztwo Zawodowe, Sem V, Beata Wysocka</p> <p>o Pracownicy o wysokim poziomie inteligencji emocjonalnej są bardziej oddani swojej pracy oraz mają z niej wyższą satysfakcję, w porównaniu do pracowników, których inteligencja emocjonalna pozostawia miejsce na poprawę. [5]</p>

**Wskazówka  
dla nauczyciela:**

GWSH, Doradztwo Zawodowe, Sem V, Beata Wysocka

- o Inteligencja emocjonalna jest rozumiana jako zespół zdolności, które umożliwiają opanowanie skutecznych sposobów funkcjonowania, które warunkują następnie efektywność radzenia sobie w różnych sytuacjach (Jaworowska, Matczak 2001).
- o Pracownicy o wyższej inteligencji emocjonalnej lepiej rozumieją powody, dla których zarząd firmy podejmuje niekiedy niezbyt korzystne dla pracowników decyzje oraz są bardziej skłonni rozwiązywać konflikty w pracy przez negocjacje i kompromis, nie zaś metodami, które mogły zostać odebrane jako agresywne .[5]

GWSH, Doradztwo Zawodowe, Sem V, Beata Wysocka

- o Inteligencja emocjonalna jest też silnie skorelowana z sukcesem – osoby o wysokim poziomie takich kompetencji częściej odnoszą sukces niż osoby, które z emocjami sobie nie radzą i nie potrafią ich rozpoznawać. [5]

GWSH, Doradztwo Zawodowe, Sem V, Beata Wysocka

**Inteligencja emocjonalna w życiu prywatnym**

- o Osoby inteligentne emocjonalnie nawiązują lepsze kontakty z innymi ludźmi, także z płcią przeciwną. Potrafią panować nad swoimi uczuciami i adekwatnie do sytuacji je uzewnętrzniając. IE to kolejna „umiejętność” ułatwiająca życie zarówno relacjach z innymi ludźmi jak i w zgodzie z samym sobą .[6]

GWSH, Doradztwo Zawodowe, Sem V, Beata Wysocka

**Czy EQ można się nauczyć?**

- o Zdaniem psychologów jedną z metod, która pozwala rozwinąć inteligencję emocjonalną jest medytacja. Może ona być środkiem pomocniczym do wykształcenia IE. Należy jednak pamiętać, że wszystkie działania okażą się nieprzydatne, jeśli nie będziemy mieli poczucia własnej wartości oraz wiary we własne siły .[6]

<b>Scenariusz/instrukcja do aplikacji</b> <b>Mój kapitał kariery</b>	
<b>Dotyczy:</b>	<b>Zapoznania uczniów z pojęciem „kapitału kariery”.</b>
<b>Charakterystyka aplikacji:</b>	<p>Aplikacja jest kilkupoziomowa. Na samym początku wyświetla się definicja kapitału kariery. Kolejny poziom jest grą opartą na grafice kosmosu. Uczniowie losują wirtualną kostkę, kliknięcie w kostkę oznacza pojedynczy rzut od 1 do 6. Następnie przybliża się jedna z planet i wyświetla się pytanie skierowane do ucznia.</p> <p>W aplikacji nie pojawiają się żadne wskazówki, czy odpowiedzi. Są to pytania, które pozwolą uczniowi na zastanowienie się nad swoją przyszłością i celem w życiu zawodowym.</p>
<b>Slajd 1</b>	<p>Definicja kapitału kariery</p> <p><i>Kapitał kariery to czynniki warunkujące powodzenie danej osoby na rynku pracy, takie jak: predyspozycje, wiedza, doświadczenie, kompetencje społeczne, kwalifikacje i postawy oraz nastawienie do pracy.</i></p>
<b>Slajd po rzucie kostką</b>	<i>W jakim zawodzie widzi Cię Twoja rodzina, przyjaciele? Czy zaplanowali już zawód za Ciebie? Czy się zgadzasz z ich wyborem?</i>
<b>Slajd po rzucie kostką</b>	<i>W jakim zawodzie chciałbyś pracować? Dlaczego ta praca jest według Ciebie ciekawa?</i>
<b>Slajd po rzucie kostką</b>	<i>Czego powinieneś się uczyć, aby zdobyć ciekawy według Ciebie zawód? Czy warto w tym celu robić coś więcej, niż to czego uczysz się w szkole?</i>
<b>Slajd po rzucie kostką</b>	<i>Czym charakteryzuje się wg Ciebie ciekawa praca? Czy ma być związana z ludźmi? Z komputerami? Z przyrodą? Z tworzeniem?</i>
<b>Slajd po rzucie kostką</b>	<i>Co ma wpływ na to, jaki zawód wybierzesz? Czy decyzję podejmuje się intuicyjnie? Czy praca powinna być związana z zainteresowaniami? Czy powinno się pracować gdziekolwiek, aby tylko pracować?</i>
<b>Slajd po rzucie kostką</b>	<i>Czy jeśli praca, którą dostaniesz nie będzie dawała Ci satysfakcji, co zrobisz? Doceniając posiadanie jakiegokolwiek pracy, zostaniesz na nie lubianym stanowisku przez lata? Będziesz szukał/a możliwości zmiany pracy? Będziesz uczył się nowych - innych umiejętności, które ułatwią znalezienie ciekawszej pracy?</i>
<b>Wskazówka dla nauczyciela:</b>	Aplikacja jest wstępem do dyskusji na temat planów na przyszłość, celów życiowych i marzeń o pracy zawodowej uczniów.

**Scenariusz/instrukcja do aplikacji**  
**Kompetencje miękkie pożądane na rynku pracy**

<b>Dotyczy:</b>	<b>Rozróżnienia kompetencji miękkich i twardych</b>
<b>Charakterystyka aplikacji:</b>	Aplikacja umożliwia zapoznanie się z kompetencjami twardymi oraz miękkimi. Teksty wyświetlane są kolejno po kliknięciu. Następnie uczniowie dopasowują określenia do ich definicji.
<b>Slajd 1</b>	<i>Powszechnie wiadomo, że aby znaleźć pracę w wybranym zawodzie, należy udowodnić, że posiadamy niezbędną i niezastąpioną wiedzę specjalistyczną z określonej dziedziny, umiejętności, kompetencje (twarde i miękkie) oraz doświadczenie zawodowe. Jednak obecnie na rynku pracy coraz bardziej doceniane i wymagane są kompetencje miękkie.</i>
<b>Slajd 2</b>	Pytanie: Czym są kompetencje twarde i miękkie? Jak je rozpoznać?
<b>Slajd 3</b>	<i>Kompetencje twarde są to cechy konkretne, mierzalne, niezbędne do wykonywania danej pracy. Mogą być potwierdzone certyfikatami, dyplomami, świadectwami - jest to przede wszystkim posiadana wiedza i umiejętności. Możemy je rozwijać poprzez naukę, udział w szkoleniach i kursach oraz pracę na danym stanowisku. Rozwój kompetencji twardych zależy od tego, jaki zawód wykonujemy lub zamierzamy wykonywać.</i>
<b>Slajd 4</b>	Kompetencje twarde - przykłady: <ul style="list-style-type: none"> <li>• wiedza specjalistyczna</li> <li>• znajomość języków obcych</li> <li>• umiejętność obsługi programów/komputera/pakietu MS Office</li> <li>• posiadanie prawa jazdy</li> </ul>
<b>Slajd 5</b>	<i>Kompetencje miękkie posiadamy wszyscy, ale każdy rozwija je w innym stopniu. Są to: aktywne słuchanie, asertywność, autoprezentacja, budowanie relacji, dążenie do sukcesu, etyka i wartości, gotowość do uczenia się, komunikatywność, kontrola emocjonalna (opanowanie), kreatywność, kultura osobista, nawiązywanie kontaktu, negocjowanie, organizacja własnej pracy, orientacja na działanie, pewność siebie, autoprezentacja, przywództwo, radzenie sobie z problemami, radzenie sobie ze stresem, samodzielność, współpraca, wytrwałość, wywieranie wpływu</i>
<b>Slajd 6</b>	<i>Dlaczego musisz rozwijać swoje kompetencje miękkie? Pracodawcy cenią osoby, które są elastyczne. Kompetencje miękkie ułatwiają relacje z innymi osobami. Mają wpływ na życie zawodowe i osobiste.</i> Pojawia się także ikona z napisem <i>Rozwiąż zadania</i> prowadząca do kolejnego slajdu.
<b>Slajd 7</b>	Zadania polegają na dopasowaniu określeń do definicji: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>aktywne słuchanie</i> - umiejętność uważnego i aktywnego słuchania oraz angażowania się w to, co mają do powiedzenia inni</li> <li>• <i>asertywność</i> - umiejętność wyrażania swoich uczuć, myśli, opinii, decyzji i życzeń w bezpośredni, skuteczny sposób, nie naruszając przy tym godności drugiej osoby.</li> <li>• <i>autoprezentacja</i> - umiejętność budowania pozytywnego wizerunku w oczach innych osób</li> <li>• <i>budowanie relacji</i> - zawieranie i utrzymywanie kontaktów z innymi</li> <li>• <i>dążenie do sukcesu</i> - dążenie do celu z determinacją i zapałem, przy efektywnym wykorzystaniu dostępnych zasobów</li> <li>• <i>etyka i wartości</i> - postępowanie zgodnie z ogólnie przyjętymi wartościami i zasadami.</li> <li>• <i>gotowość do uczenia się</i> - otwartość na nową wiedzę oraz zadania umożliwiające jej zdobycie a także otwartość na informacje zwrotne od innych</li> <li>• <i>komunikatywność</i> - umiejętność precyzyjnego i jasnego wyrażania się oraz rozumienia wypowiedzi różnych typów osób</li> <li>• <i>kontrola emocjonalna (opanowanie)</i> - umiejętność radzenia sobie z napięciem emocjonalnym, wywołanym niespodziewanymi wydarzeniami i trudnymi sytuacjami</li> <li>• <i>kreatywność</i> - znajdowanie związków pomiędzy pozornie niepowiązаныmi zagadnieniami oraz generowanie oryginalnych rozwiązań różnych problemów</li> </ul>

<p><b>Slajd 7</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>kultura osobista - znajomość i stosowanie zasad savoir-vivre</i></li> <li>• <i>nawiązywanie kontaktu - sprawność w nawiązywaniu relacji z innymi oraz ich podtrzymywanie</i></li> <li>• <i>negocjowanie - umiejętność znajdowania rozwiązań przynoszących korzyści wszystkim stronom negocjacji</i></li> <li>• <i>organizacja własnej pracy - umiejętne wykorzystanie własnych kompetencji i relacji z innymi w celu usprawnienia swojej pracy</i></li> <li>• <i>orientacja na działanie - wykazywanie zapału w stosunku do realizacji celu oraz dążenie do wykonania zadania mimo pojawiających się trudności</i></li> <li>• <i> pewność siebie - wiara w siebie, w swoje możliwości w zakresie działań zawodowych i osobistą efektywność w kontaktach ze współpracownikami</i></li> <li>• <i> prowadzenie prezentacji - znajomość technik prezentacji pozwalających wpływać na słuchaczy i przyciągać ich uwagę</i></li> <li>• <i> przywództwo - budowanie autorytetu wśród innych, motywowanie i inspirowanie ich do działania</i></li> <li>• <i> radzenie sobie z problemami - umiejętność poszukiwania rozwiązań problemów oraz ich wdrażanie</i></li> <li>• <i> radzenie sobie ze stresem - efektywne radzenie sobie zarówno z wysokim napięciem emocjonalnym jak i długotrwałym obciążeniem wynikającym z trudnej sytuacji</i></li> <li>• <i> samodzielność - realizowanie zadań indywidualnych i branie za nie osobistej odpowiedzialności</i></li> <li>• <i> współpraca - aktywność i zaangażowanie we wspieraniu działań zespołu oraz przyjmowanie współodpowiedzialności za zadanie zespołowe</i></li> <li>• <i> wytrwałość - konsekwencja i energia w działaniu, ukierunkowanie na ukończenia zadania</i></li> <li>• <i> wywieranie wpływu - umiejętność szukania poparcia, wpływanie na zachowanie i decyzje innych</i></li> </ul>
<p><b>Wskazówka dla nauczyciela:</b></p>	<p>Zadania przedstawione na końcu aplikacji pozwalają na sprawdzenie wiadomości uczniów na temat różnorodnych kompetencji. Mogą także być wstępem do dyskusji.</p>

Scenariusz/instrukcja do aplikacji Co to znaczy być w stresie	
<b>Dotyczy:</b>	<b>Odczuwania stresu konstruktywnego i destruktywnego</b>
<b>Charakterystyka aplikacji:</b>	Aplikacja ma na celu zwrócenie uwagi na powszechność stresu oraz jego przyczyny i konsekwencje. Ma także zwrócić uwagę na fakt, że stres pełni funkcje nie tylko negatywne (dystres), ale też pozytywne (eustres). W aplikacji o charakterze prezentacji pojawiają się wskazówki psychologiczne jak radzić sobie ze stresem. Aplikacja zachęca uczniów do zastanowienia się, w jaki sposób można sobie radzić ze stresem.
<b>1 slajd</b>	Czy stres jest zjawiskiem powszechnym? Następnie wyświetla się odpowiedź ... aż 85% Polaków odczuwa stres i niepokój na co dzień, zaledwie 15% badanych Polaków deklaruje, że w ogóle nie odczuwa stresu i niepokoju...  Jednak ... są 2 rodzaje stresu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>DYSTRES</i> - to stres negatywny, paraliżujący i utrudniający rozwiązanie problemu</li> <li>• <i>EUSTRES</i> - to stres pozytywnie mobilizujący do działania.</li> </ul>
<b>2 slajd</b>	<b>UWAGA!!!!</b> Stres powstaje w Twojej głowie!!! ... Ta sama sytuacja może być dla kogoś stresująca, a dla kogoś innego wcale! Dodatkowo na slajdzie widoczny jest wykres przedstawiający stres motywujący i szkodliwy.
<b>3 slajd</b>	Skutki stresu: <b>Fizjologiczne:</b> wzrost ciśnienia, czerwienienie się, brak tchu, bóle głowy, żołądka <b>Psychologiczne:</b> zdenerwowanie, złość, lęk, brak wiary w siebie <b>Zmiany w zachowaniu:</b> objadanie się lub brak apetytu, sięganie po używki, konflikty, łatwe wpadanie w gniew, agresja, unikanie kontaktów z ludźmi
<b>4 slajd</b>	Pytanie: <i>Jak ludzie radzą sobie ze stresem?</i>
<b>5 slajd</b>	Pytanie: <i>Co najczęściej robią Polacy, żeby poradzić sobie ze stresem?</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rozmowa, spotkanie z bliską osobą – 25 %</li> <li>• słuchanie muzyki – 21 %</li> <li>• uprawianie sportu, ćwiczenia, basen, bieganie – 17 %</li> <li>• czytanie – 17 %</li> <li>• oglądanie telewizji – 17 %</li> <li>• prace w ogrodzie, na działce – 16 %</li> <li>• papierosy – 10 %</li> <li>• wyjazd, wycieczka – 8 %</li> <li>• alkohol – 7 %</li> <li>• zakupy – 7 %</li> <li>• jedzenie – 7 %</li> </ul>
<b>6 slajd</b>	Pytanie: <i>Zobacz, kiedy najlepiej radzisz sobie z zadaniami?</i> Na slajdzie przedstawiony jest wykres efektywności związany z zegarem biologicznym, pokazujący w jakich godzinach jesteśmy najbardziej skuteczni. <i>Zastanów się, o której zaczynasz naukę i czy jest to nauka efektywna!</i>
<b>Wskazówka dla nauczyciela:</b>	Nauczyciel może omówić z uczniami, w jaki sposób oni radzą sobie ze stresem, zapisać różne sposoby i wskazać konstruktywne (np. zwrócenie się po pomoc) oraz destruktywne (wyładowanie złości na młodszym rodzeństwie).

<b>Scenariusz/instrukcja do aplikacji</b> <b>Planowanie kariery zawodowej cz. 1</b>	
<b>Dotyczy:</b>	<b>Rozwijania umiejętności planowania.</b>
<b>Charakterystyka aplikacji:</b>	Aplikacja jest graficznym spotkaniem uczniów z doradcą kariery. Zwraca uwagę na istotne aspekty planowania kariery zawodowej oraz wyjaśnia znaczenie najważniejszych pojęć.
<b>1 slajd</b>	<p>Po kliknięciu na tytuł aplikacji pojawia się chmurka z tekstem: „<i>Planowanie kariery zawodowej to niełatwy i długotrwały proces, do którego warto się dobrze przygotować. Poznaj Tomka, który stoi przed ważną decyzją dotyczącą wyboru dalszej ścieżki kształcenia i zobacz w jaki sposób sobie z tym poradził.</i>”</p> <p>Po kolejnym kliknięciu - na postać chłopca w okularach – Tomka, widzimy, co chłopiec ma do powiedzenia:</p> <p>„Mam na imię Tomek, właśnie kończę III klasę gimnazjum. Nie wiem jeszcze, co chcę dalej robić, mam sto pomysłów na sekundę, jednego dnia chciałbym zostać informatykiem, drugiego lekarzem, a kiedy indziej marzy mi się własna firma, która przynosi ogromne zyski, a ja jestem bogaty i sławny jak sam Mark Zuckerberg. Za moment zaczynamy spotkanie klasowe z doradcą kariery, może on pomoże mi poukładać sobie te rzeczy. ”</p>
<b>2 slajd</b>	<p>Widoczna jest klasa szkolna, uczniowie siedzą w ławkach, wśród nich Tomek. Przy tablicy stoi doradca kariery.</p> <p>Na tablicy widnieje napis „Planowanie kariery zawodowej”. Po kliknięciu na postać nauczyciela pojawia się chmurka z pytaniem skierowanym do klasy : „<i>Z czym kojarzy Wam się słowo kariera?</i>”</p> <p>Następnie postaci uczniów proponują różne hasła: (po kliknięciu)</p> <p><i>awans, prestiż, praca, bezpieczeństwo, zawód, stanowisko, kompetencje, zarobki, firma, umiejętności, bycie specjalistą.</i></p> <p>Kiedy skojarzenia pojawią się w formie listy na tablicy, po najechaniu na skojarzenie ponownie - pojawia się definicja danego słowa.</p> <p>Na koniec widoczne jest pytanie: „<i>A z czym Tobie kojarzy się słowo kariera?</i>”</p>
<b>Wskazówka dla nauczyciela:</b>	Aplikacja jest jedną z dwóch części projektu planowania kariery zawodowej. Warto rozpocząć od części 1, aby omówić z uczniami znaczenie poszczególnych aspektów kariery.

<b>Scenariusz/instrukcja do aplikacji</b> <b>Planowanie kariery zawodowej cz.2</b>	
<b>Dotyczy:</b>	<b>Rozwijania umiejętności planowania.</b>
<b>Charakterystyka aplikacji:</b>	Aplikacja (2 część) jest kontynuacją interaktywnego spotkania uczniów z doradcą kariery. Zwraca uwagę na istotne aspekty planowania kariery zawodowej oraz wyjaśnia znaczenie najważniejszych pojęć.
<b>1 slajd</b>	Zadaniem dla uczniów jest ułożenie puzzli, tak aby utworzyły właściwy obraz.
<b>2 slajd</b>	Pytanie: <i>Po czym poznasz, że Twoja kariera zawodowa sprawia Ci satysfakcję?</i>
<b>3 slajd</b>	Ponownie wracamy do klasy szkolnej. Na tablicy widnieje napis: „ <i>Co jest potrzebne, aby skutecznie kierować swoją karierą zawodową?</i> ” Uczniowie kolejno wymieniają: znajomość rynku pracy, wiedza na temat swoich mocnych i słabych stron, wiedza o możliwościach edukacji, znajomość własnych preferencji oraz predyspozycji zawodowych, znajomość zainteresowań, umiejętność wyznaczania celów, motywacja, dobry doradca, dystans do tego, co mówią inni, np. rodzice, doświadczenie, które pozwoli ocenić, czy wyobrażenia na swój temat są prawdziwe (np. działalność w harcerstwie), dyscyplina.
<b>3 slajd</b>	Na slajdzie widzimy postać Tomka. Po kolejnych kliknięciach Tomek informuje nas, że: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>wiem już, że kariera to nie tylko praca zawodowa, ale również życie rodzinne, role pozazawodowe, całe moje życie.</i></li> <li>• <i>wiem już, że aby dobrze zaplanować swoją karierę trzeba poznać siebie, swoje możliwości i ograniczenia, predyspozycje, zainteresowania.</i></li> <li>• <i>wiem już, że aby zaplanować swoją karierę trzeba poznać rynek pracy, istniejące zawody stanowiska, firmy i branże jakie funkcjonują</i></li> <li>• <i>wiem już, że planując karierę zawodową warto skorzystać ze wsparcia fachowców, np. doradcy kariery czy pedagoga szkolnego.</i></li> <li>• <i>wiem już, że planowanie kariery to długotrwały proces, podczas którego mogą zajść nieprzewidziane okoliczności, które warto brać pod uwagę.</i></li> <li>• <i>wiem już, że zacznę planowanie swojej kariery od dokładnego przemyślenia swoich zainteresowań.</i></li> <li>• <i>wiem już, że to ja sam będę decydował o tym, czy moja kariera zawodowa sprawi mi satysfakcję.</i></li> </ul>
<b>Wskazówka dla nauczyciela:</b>	Aplikacja jest jedną z dwóch części projektu planowania kariery zawodowej. Pomiedzy poszczególnymi etapami aplikacji zachęcamy do dyskusji z uczniami dotyczącej ich planów i marzeń, związanych ze ścieżką kariery.



## SCENARIUSZE Z ZAKRESU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Scenariusz/instrukcja do aplikacji <i>Cechy człowieka przedsiębiorczego</i>	
<b>Dotyczy:</b>	<b>Cech i postaw przedsiębiorczych.</b>
<b>Charakterystyka aplikacji:</b>	Aplikacja zawiera szereg informacji dotyczących charakterystycznych cech ludzi przedsiębiorczych. Pozwala na samodzielne odkrywanie, które z nich są niezbędne, a których powinniśmy się wystrzeżać, jeśli zależy nam na rozwoju zawodowym.
<b>1 slajd</b>	Pytanie: <i>Czym jest przedsiębiorczość?</i>
<b>2 slajd</b>	Widoczne jest zdjęcie przedstawiające książkę zawierającą definicję przedsiębiorczości według Petera Druckera – autora książki „Zarządzanie XXI wieku – wyzwania”: <i>- jest cechą, sposobem zachowania się przedsiębiorcy i przedsiębiorstwa, pod którą rozumie się gotowość i zdolność do podejmowania oraz rozwiązywania w sposób twórczy i nowatorski nowych problemów, umiejętność wykorzystywania pojawiających się szans i okazji oraz elastycznego przystosowywania się do zmieniających się warunków.</i>
<b>3 slajd</b>	Pytanie: <i>Jakie są cechy człowieka przedsiębiorczego?</i>
<b>3 slajd</b>	Zadaniem uczniów jest zaklasyfikowanie wybranych cech człowieka przedsiębiorczego, umieszczonych z prawej strony ekranu, do kolorowych chmurki: <ul style="list-style-type: none"> <li>• optymizm</li> <li>• chęć uczenia się i rozwijania</li> <li>• wytrwałość</li> <li>• wyobraźnia i elastyczność</li> <li>• umiejętność porozumiewania się i rozwiązywania konfliktów</li> <li>• pomysłowość</li> <li>• ambicja</li> <li>• aktywność</li> <li>• pracowitość</li> <li>• gotowość ponoszenia ryzyka</li> <li>• umiejętność analizowania sytuacji i podejmowania decyzji</li> <li>• umiejętność współdziałania</li> <li>• konsekwencja</li> <li>• odporność psychiczna</li> <li>• zdolności przywódcze</li> </ul> <p>Do wyboru są też cechy nie pasujące do wzorca, które nie pojawiają się w chmurkach:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• niechęć do ryzyka</li> <li>• brak kreatywności</li> <li>• spokój</li> <li>• lęki</li> <li>• uległość</li> <li>• niski próg stresu i frustracji</li> <li>• pesymizm</li> <li>• lenistwo</li> <li>• „wyuczona bezradność”</li> <li>• trudności we współpracy</li> <li>• nieumiejętność podejmowania samodzielnych decyzji</li> </ul>
<b>4 slajd</b>	Widzimy uzupełnione odpowiednimi cechami chmurki oraz pytanie: <i>Które określenia/cechy pasują do Ciebie?</i>
<b>Wskazówka dla nauczyciela:</b>	Aplikacja zachęca do dyskusji na temat cech przedsiębiorczych posiadanych przez uczniów oraz tego, w jaki sposób pomagają one w rozwoju kariery zawodowej.

<b>Scenariusz/instrukcja do aplikacji</b> <b>Test „Czy Jesteś Przedsiębiorczy?”</b>	
<b>Dotyczy:</b>	<b>Poznanie własnych cech w zakresie przedsiębiorczości.</b>
<b>Charakterystyka aplikacji:</b>	Aplikacja jest testem wyboru, zawierającym 6 pytań dotyczących przedsiębiorczości.
<b>Slajdy</b>	Uczniowie odpowiadają na pytania dotyczące przedsiębiorczości. Po uzupełnieniu wszystkich odpowiedzi, należy kliknąć „sprawdź”, aby otrzymać wynik testu.
<b>Wskazówka dla nauczyciela:</b>	Test można wypełnić grupowo lub każdy z uczniów może wypełnić indywidualnie. Na bazie wyników można zainicjować dyskusję na temat tego, co przyczynia się do bycia przedsiębiorczym? Dlaczego warto rozwijać przedsiębiorczość? itd.

<b>Scenariusz/instrukcja do aplikacji</b> <b>Zakładanie firmy - krok po kroku</b>	
<b>Dotyczy:</b>	<b>Procesu zakładania działalności gospodarczej</b>
<b>Charakterystyka aplikacji:</b>	Aplikacja jest graficznym przewodnikiem po kolejnych etapach, które należy przejść w celu założenia firmy.
	<p>Na slajdzie widzimy zgaszone żarówki. Po kolejnych kliknięciach żarówki zapalają się i przedstawiają następujące kroki:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan założenia firmy i pomysł na jej działalność</li> <li>2. Utworzenie biznesplanu.</li> <li>3. Zebranie funduszy - wkładu finansowy, które pomogą na rozpoczęcie działalności (lub zwrócenie się o dofinansowanie do Urzędu Gminy/Miasta)</li> <li>4. Znalezienie lokalu, który będzie siedzibą firmy</li> <li>5. Rejestracja firmy w Urzędzie Gminy lub Urzędzie Miasta poprzez wypełnienie formularza CEIDG-1 (wniosek można pobrać lub wypełnić on-line - firma.gov.pl)</li> </ol> <p>Wniosek CEIDG-1 zawiera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• podanie o nadanie numeru NIP</li> <li>• wniosek o formę opodatkowania przedsiębiorstwa</li> <li>• wniosek o nadanie numeru REGON (dla przedsiębiorstw nie będących spółkami jawnymi)</li> <li>• informację o numerze firmowego konta bankowego</li> <li>• zgłoszenie płatników składek osób ubezpieczonych</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Uzyskanie zezwoleń</li> <li>7. Założenie firmowego rachunku bankowego - dotyczy to szczególnie przedsiębiorstw, które są VAT-owcami oraz tych firm, których zobowiązania i należności gotówkowe przekraczają 150 tys. euro</li> <li>8. Wybór formy opodatkowania naszego przedsiębiorstwa oraz dokonanie rejestracji firmy jako podatnika VAT w Urzędzie Skarbowym. W celu rejestracji firmy jako podatnika VAT musimy wypełnić wnioski VAT-R oraz VAT-5</li> <li>9. Uzyskanie numeru REGON w Głównym Urzędzie Statystycznym (GUS)</li> <li>10. Wyrobienie pieczętki firmowej - Powinna zawierać: nazwę firmy, imię i nazwisko przedsiębiorcy, adres firmy, telefon, faks, REGON oraz NIP</li> <li>11. Zgłoszenie przedsiębiorcy i pracowników do ZUS-u Aby dokonać wszelkich formalności należy w ciągu 7 dni po wypełnieniu wniosku CEIDG-1 zgłosić do ZUS-u osoby ubezpieczone. Zrobić to można za pomocą druku ZUA.</li> </ol> <p>Druk ZUA wypełniamy wpisując dane:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• REGON przedsiębiorstwa</li> <li>• numer rachunku bankowego firmy</li> <li>• dane personalne</li> <li>• numery NIP</li> <li>• numer i seria dokumentów tożsamości zgłaszanych osób</li> <li>• numer wpisu do ewidencji i nazwa instytucji prowadzącej rejestracji</li> </ul> <p>Osobom, które po raz pierwszy zakładają firmę, przysługują ulgi w płaceniu składek ZUS.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>12. Uzyskanie zezwolenia - uprawnienia przyznanego danej firmie na wykonywanie jej działalności zgodnie z prawem.</li> <li>13. Zawiadomienie Państwowej Inspekcji Pracy</li> <li>14. Rozpoczęcie działalności!</li> </ol>
<b>Wskazówka dla nauczyciela:</b>	Aplikacja pozwala na przejście z uczniami całej drogi od pomysłu do rozpoczęcia działalności firmy, jednak każdy z etapów powinien być dokładnie omówiony z nauczycielem lub doradcą zawodu.

# Analiza oraz interpretacja uzyskanych przez uczniów wyników

Uczniowie w zależności od klasy i specyfiki szkoły biorą udział w autodiagnozie, która obejmuje zestawy narzędzi dla klasy I, II i III. Każdy zestaw składa się z I części - wspólnej oraz II części – specyficznej. Krótką charakterystykę narzędzi przedstawiono w tabeli.

**Tabela 2. Podstawowe informacje o wykorzystanych narzędziach diagnostycznych.**

<p><b>ZESTAW DLA KLASY I TEST TTK- TWÓJ KAPITAŁ KARIERY</b></p> <p><b>część wspólna</b> - Test pt.: Twoje Predyspozycje 21 pytań, jedna odpowiedź do wyboru a, b, c, d Części oznaczone A, B,C</p> <p><b>część A</b> - Test pt.: Jak Oceniasz Siebie 10 pytań, jedna odpowiedź do wyboru na osi od 4 do 1</p> <p><b>część B</b> - Test pt.: Jak Oceniasz Siebie 10 pytań, jedna odpowiedź do wyboru na osi od 4 do 1</p> <p><b>część C</b> - Test pt.: Jak Oceniasz Siebie 10 pytań, jedna odpowiedź do wyboru na osi od 4 do 1</p>
<p><b>ZESTAW DLA KLASY II TEST TTK- TWÓJ KAPITAŁ KARIERY</b></p> <p><b>część wspólna:</b></p> <p>1. Test pt.: Twoje Zaangażowanie Zawodowe 5 pytań, jedna odpowiedź do wyboru na 4 możliwe</p> <p>2. Test pt.: Twoje Relacje Zawodowe 28 pytań, jedna odpowiedź do wyboru od 0 do 4</p> <p><b>część A</b> - Test pt.: Czy wierzysz w siebie 11 pytań, jedna odpowiedź do wyboru a lub b</p> <p><b>część B</b> - Test pt.: Czy wierzysz w siebie 11 pytań, jedna odpowiedź do wyboru a lub b</p> <p><b>część C</b> - Test pt.: Czy wierzysz w siebie 11 pytań, jedna odpowiedź do wyboru a lub b</p>
<p><b>ZESTAW DLA KLASY III TEST TTK- TWÓJ KAPITAŁ KARIERY</b></p> <p><b>część wspólna</b> - Test pt.: Twoja Osobowość Zawodowa 48 pytań, jedna odpowiedź do wyboru na 5 możliwych (od 0 do 4)</p> <p><b>część A</b> - Test pt.: Jak Radzisz Sobie Ze Stresem jedno pytanie, odpowiedzi 18 (może wybrać kilka)</p> <p><b>część B</b> - Test pt.: Jak Radzisz Sobie Ze Stresem jedno pytanie, odpowiedzi 18 (może wybrać kilka)</p> <p><b>część C</b> - Test pt.: Jak Radzisz Sobie Ze Stresem jedno pytanie, odpowiedzi 18 (może wybrać kilka)</p>

Każdy uczeń danej klasy wypełnia zestaw narzędzi złożony z dwóch części: części wspólnej oraz części specyficznej. Jednak testy mogą być wykorzystywane niezależnie. Co ważne – narzędzia zostały przygotowane jako forma autodiagnozy, co oznacza, że uczeń zapoznaje się z opracowaną charakterystyką bez udziału bądź ingerencji nauczyciela. Należy jednak zachęcić uczniów do konsultacji i wskazać wartość przedyskutowania uzyskanych wyników z doradcą zawodowym, pedagogiem, nauczycielem. Jest to tym bardziej istotne, że wyniki uzyskane przez uczniów nie stanowią kategorycznej i jednoznacznej opinii – w tym sensie nie są i nie mogą być traktowane jak „wyrocznia”. Bowiernie odpowiedzi udzielane przez gimnazjalistów mogą się zmieniać np. w zależności od nastroju i sytuacji, w jakiej choćby w dniu przeprowadzenia badania znalazł się uczeń.

Dlatego bardzo ostrożnie należy traktować podane w dalszej części Przewodnika interpretacje wyników. Raczej jako wstępną charakterystykę, wymagającą potwierdzenia w oparciu o dodatkowe informacje, wywiady z nauczycielami, rodzicami, innymi osobami znającymi ucznia, czy obserwacje ucznia w różnych sytuacjach. Koncentrujemy się zwłaszcza na mocnych stronach gimnazjalisty, zachęcając go do refleksji, czy zgadza się z podaną charakterystyką i czy jest ona dla niego ciekawa.

Można również zachęcać uczniów do przeprowadzenia tej samej autodiagnozy za kilka miesięcy, by przekonać się czy wyniki będą takie same, czy inne. Przy tym można wspólnie z uczniami zastanowić się dlaczego zaszły zmiany i czym były spowodowane.

Każdego ucznia powinno się potraktować indywidualnie, analizując uzyskane przez niego wyniki. Jednakże powinny być one interpretowane w oparciu o normy interpretacyjne uzyskane w przeprowadzonych badaniach standaryzacyjnych. Stanowi to dodatkowy argument przemawiający za tym, żeby z uczniami dokładnie omówić specyfikę analizy wyników z wykorzystaniem norm.

Poniżej prezentowane są normy oraz zasady interpretacji z podziałem na poszczególne klasy. Należy nadmienić, że normy interpretacyjne, biorąc pod uwagę przeprowadzone analizy standaryzacyjne, w uzasadnionych przypadkach uwzględniają płeć.

### KLASA I / Część I

#### Normy interpretacyjne dla typów RE, AK, AU, OB

Typ temperamentalny	Dziewczęta		Chłopcy	
	Wynik niski	Wynik wysoki	Wynik niski	Wynik wysoki
<b>RE - Realizator</b>	Mniejsze lub równe 7	Powyżej 7	Mniejsze lub równe 7	Powyżej 7
<b>AK - Aktor</b>	Mniejsze lub równe 5	Powyżej 5	Mniejsze lub równe 5	Powyżej 5
<b>AU - Autor</b>	Mniejsze lub równe 5	Powyżej 5	Mniejsze lub równe 4	Powyżej 4
<b>OB - Obserwator</b>	Mniejsze lub równe 4	Powyżej 4	Mniejsze lub równe 4	Powyżej 4

### KLASA I /Część II

#### Normy interpretacyjne dla poziomu samooceny

Kategoria interpretacyjna	Poziom wyniku
Wynik niski	mniejszy bądź równy 33
Wynik średni	34-35
Wynik wysoki	wyższy bądź równy 36

## KLASA II / Część I

### Normy interpretacyjne dla skal dotyczących typów relacji zawodowych

Preferowane relacje zawodowe	Dziewczęta		Chłopcy	
	Wynik niski	Wynik wysoki	Wynik niski	Wynik wysoki
<b>RR - Relacje Rzeczowe</b>	Mniejsze lub równe 20	Powyżej 20	Mniejsze lub równe 20	Powyżej 20
<b>RS - Relacje Społeczne</b>	Mniejsze lub równe 18	Powyżej 18	Mniejsze lub równe 18	Powyżej 18
<b>RW - Relacje Wewnętrzne</b>	Mniejsze lub równe 19	Powyżej 19	Mniejsze lub równe 17	Powyżej 17
<b>RF - Relacje Formalne</b>	Mniejsze lub równe 21	Powyżej 21	Mniejsze lub równe 21	Powyżej 21

W autodiagnozie **typu zaangażowania zawodowego** nie określa się liczbowych kryteriów interpretacji. Interpretacja dla każdego ucznia będzie następować poprzez określenie czynnika dominującego w jego lub jej przypadku.

## KLASA II / Część II

### Normy interpretacyjne dla współczynnika poczucia sprawstwa

Kategoria interpretacyjna	Poziom wyniku
Wynik niski	mniej niż 3
Wynik średni	4-7
Wynik wysoki	wyższy niż 8

## KLASA III / Część I

Interpretacja predyspozycji zawodowych poszczególnych uczniów bierze pod uwagę osiem czynników jednocześnie. Informacja dla każdego ucznia wymaga podejścia jakościowego – zgodnie z przyjętą koncepcją. Wymagana jest tu zatem interpretacja indywidualnych układów czynników, które mogą mieć różne konfiguracje. Dlatego też nie określa się norm dla wskaźników liczbowych w poszczególnych wymiarach.

## KLASA III / Część II

W interpretacjach dla poszczególnych osób należy oprzeć się na jakościowej analizie treści poszczególnych odpowiedzi ucznia, wskazujących na dominację określonej bądź określonych strategii radzenia sobie w trudnych, stresujących sytuacjach.

# Interpretacje wyników ze wskazówkami dla uczniów, w jaki sposób wykorzystać podane charakterystyki

## KLASA I

### Część I - Jakie są Twoje predyspozycje?

Zwróć uwagę na uzyskane przez Ciebie wyniki. Przede wszystkim weź pod uwagę swoje najwyższe wyniki. Prawdopodobnie wskazują one, jakie masz predyspozycje, a w związku z tym, jaka forma aktywności a kiedyś może przyszłej pracy będzie dla Ciebie najlepsza.

Jakie masz predyspozycje?	
<b>OB</b>	<p>Z udzielonych przez Ciebie odpowiedzi wynika, że prawdopodobnie Twój typ temperamentu - to <b>Obserwator</b>.</p> <p>➤ Można powiedzieć, że jesteś osobą, która lubi obserwować i zbierać informacje o otaczającym świecie. Lubisz wykonywać zadania w sposób systematyczny i uporządkowany. Zanim przystąpisz do pracy starasz się wszystko dobrze zaplanować i przemyśleć. Najlepiej czujesz się w zaciszu własnego pokoju lub innego spokojnego miejsca do pracy. Lubisz mieć wyznaczone terminy i wiedzieć dokładnie, na kiedy masz wykonać jakieś zadanie.</p>
<b>AU</b>	<p>Z udzielonych przez Ciebie odpowiedzi wynika, że prawdopodobnie Twój typ temperamentu - to <b>Autor</b>.</p> <p>Można przypuszczać, że należysz do osób kreatywnych i twórczych, wymyślanie nowych pomysłów i nietypowych rozwiązań przychodzi Ci bez większych problemów. Jesteś typem perfekcjonisty, który wszystko, czym się zajmuje, chce robić na najwyższym poziomie. Najprawdopodobniej lubisz uczyć się w ciszy i spokoju, co umożliwi ci pełne skupienie, a także tworzenie najlepszych pomysłów i rozwiązań.</p>
<b>AK</b>	<p>Z udzielonych przez Ciebie odpowiedzi wynika, że prawdopodobnie Twój typ temperamentu - to <b>Aktor</b>.</p> <p>Każdy aktor występujący na scenie potrzebuje widzów i publiczności. Podobnie jest w Twoim przypadku. To właśnie inni ludzie są dla Ciebie najważniejsi. Bez względu na to, co robisz i czym się zajmujesz, zawsze chcesz robić to w towarzystwie innych osób. Lubisz przebywać w grupie i pracować dla grupy. Nienawidzisz nudy i "nic nie robienia". Czujesz, „że żyjesz” kiedy wokół Ciebie dużo się dzieje.</p>
<b>RE</b>	<p>Z udzielonych przez Ciebie odpowiedzi wynika, że prawdopodobnie Twój typ temperamentu - to <b>Realizator</b></p> <p>Oznacza to, że jesteś „człowiekiem czynu”. Najlepiej czujesz się, gdy możesz działać. Jesteś osobą otwartą, przyjazną i towarzyską. Dzięki temu masz wielu znajomych. W grupie często przyjmujesz rolę lidera. Twoja wrodzona energia i entuzjazm pozwalają Ci skutecznie realizować stawiane przed Tobą cele i zadania. Motywują i zachęcają Cię do pracy nagrody i pochwały, dzięki nim „czujesz, że żyjesz”. Bardzo ważne jest dla Ciebie, by Twoje wysiłki i działania były zauważane i doceniane.</p>

Porozmawiaj z wychowawcą, psychologiem, pedagogiem szkolnym, doradcą zawodowym, z rodzicami, kolegami na temat uzyskanych wyników. Warto wykorzystywać swoje mocne strony w rozwijaniu pasji i zainteresowań. Może w przyszłości taka wiedza przyda Ci się także w podjęciu decyzji dotyczącej Twojej drogi zawodowej.

## Część II - Jak oceniasz siebie?

Weź pod uwagę uzyskane przez Ciebie punkty i znajdź odpowiedni opis.

<b>36 i więcej punktów</b>
<p>Prawdopodobnie akceptujesz siebie i wierzysz we własne siły! Uważasz, że jesteś kimś wartościowym! Widzisz siebie jako osobę raczej przedsiębiorczą i mającą dobre relacje z innymi: nauczycielami, rówieśnikami, rodzicami. Jesteś raczej optymistą, wierzącym w swoje siły. Wysoka ocena siebie i wiara we własne siły, nawet pomimo problemów (np. ze zdrowiem czy w kontaktach z innymi), może wpływać na podjęcie przez Ciebie ambitnych planów zawodowych.</p> <p>Jeśli jednak Twój wynik jest bliski 40 punktów pomyśl czy czasami (w jakich obszarach?) nie przeceniasz siebie.</p>
<b>34 – 35 punktów</b>
<p>Twój wynik wskazuje, że oceniasz siebie w zależności od sytuacji w jakich się znajdujesz. Zastanów się jak postrzegasz siebie w relacjach z innymi: nauczycielami, rówieśnikami, rodzicami. Czy widzisz siebie jako kogoś, kto dobrze radzi sobie z takimi problemami jak własne zdrowie czy akceptowanie obowiązujących zasad? Czy postrzegasz siebie jako osobę przedsiębiorczą, czy raczej mniej zaradną? Czy jesteś raczej optymistą, czy pesymistą? Odpowiedzi na te pytania pomogą Ci zrozumieć dlaczego czasami nie wierzysz w siebie.</p>
<b>Do 33 punktów</b>
<p>Pomyśl, czy nie oceniasz siebie zbyt krytycznie. Wyniki wskazują, że nie widzisz swoich mocnych stron. Może za mało wierzysz w siebie, jesteś niepewny i masz słabą motywację do działania. A przecież każdy z nas ma zalety, talenty, pasje – trzeba je tylko odkryć! Warto – ponieważ wiara w siebie, traktowanie siebie jako osoby wartościowej wpływa na podejmowanie ambitnych celów zawodowych. Zaufanie do siebie może zdecydować o tym, czy wykorzystasz swoje mocne strony i wpłynie na to, jaki zawód wybierzesz.</p>

**Porozmawiaj z wychowawcą, psychologiem, pedagogiem szkolnym, doradcą zawodowym, z rodzicami, kolegami na temat tego, jak oceniasz siebie i co z tego wynika, również dla Twoich decyzji dotyczących wyboru ścieżki kariery!**

**Pamiętaj! Warto znaleźć swoje mocne strony i je rozwijać!**

### KLASA II

#### Część I – Test 1. Twoje zaangażowanie zawodowe!

Zwróć uwagę na typ zaangażowania zawodowego, w którym uzyskałeś najwięcej punktów! Najprawdopodobniej na tej podstawie można określić jaka praca w przyszłości przyniesie Ci satysfakcję.

<b>Preferowany przez Ciebie typ zaangażowania</b>	
<b>PZ - Praca Zespołowa</b>	<p>Prawdopodobnie dobrze będziesz czuć się w pracy, w której wspólnie z innymi ludźmi będzie można wykonywać zadania. Praca zespołowa, przyjazne miejsce pracy są według Ciebie ważniejsze niż zyski, czy pogoń za pieniędzmi lub sztwyne trzymanie się przepisów. Jeśli wybierzesz ten typ pracy to prawdopodobnie ważna jest dla Ciebie dobra atmosfera między kolegami, współpraca oraz rozwój.</p>
<b>PP – Praca Projektowa</b>	<p>Prawdopodobnie dobrze będziesz czuć się w pracy, którą cechuje duża zmienność zadań. Ten typ pracy odpowiada tym, którzy potrafią się szybko przystosować do nowych zadań i są elastyczni. Nie boją się nadmiaru informacji i niepewności. Czasami ten typ pracy związany jest z podejmowaniem ryzyka oraz wybieganiem w przyszłość i przewidywaniem, co może się wydarzyć.</p>



<b>PS - Praca Specjalisty</b>	Prawdopodobnie ważny jest dla Ciebie porządek i jasne zasady, według których pracuje się i wykonuje zadania. Lubisz wiedzieć co masz zrobić, jaki będzie efekt Twojej pracy i za co odpowiadasz. Istotne jest dla Ciebie żeby być specjalistą w danej dziedzinie. Cenisz niezawodność i poczucie obowiązku u siebie, ale także u innych.
<b>PR - Praca w biznesie</b>	Uważasz prawdopodobnie, że dla Ciebie najciekawszą byłaby praca związana z przeprowadzaniem różnego rodzaju transakcji, wymian, sprzedaży. Ważne są dla Ciebie wyniki Twojej pracy i zyski. Lubisz ambitne zadania, a nawet rywalizację. Jak coś robisz, to dążysz do tego, aby być najlepszym.

**Prawdopodobnie uzyskany wynik określa Twoje zainteresowania zawodowe. Warto pamiętać, że wybór ścieżki zawodowej, zgodnej z Twoim predyspozycjami i zainteresowaniami jest jednym z warunków satysfakcji i sukcesu!**

**Pamiętaj! Twoje preferowane zaangażowanie zawodowe może się zmieniać. Porozmawiaj z wychowawcą, psychologiem, pedagogiem szkolnym, doradcą zawodowym, z rodzicami, kolegami na temat przyszłej pracy!**

## Test 2. Twoje relacje zawodowe

Relacje zawodowe określają najlepsze dla nas środowisko przyszłej pracy zawodowej. Dzięki udzielonym przez Ciebie odpowiedziom możemy określić prawdopodobnie najlepsze dla Ciebie środowisko przyszłej pracy. Weź pod uwagę swój najwyższy wynik lub wyniki, ponieważ może być też tak, że nie tylko w jednym, ale w różnych środowiskach będzie Ci się kiedyś dobrze pracowało.

	<b>Opis Twoich relacji zawodowych</b>
<b>RR</b>	Na podstawie udzielonych przez Ciebie odpowiedzi, możemy wskazać, iż Twoje środowisko pracy powinno być związane z wykorzystywaniem różnorodnych przedmiotów, maszyn i narzędzi. Ponadto preferowane przez Ciebie środowisko pracy powinno dawać Ci szansę na osiągnięcie wysokiej pozycji społecznej poprzez zdobywanie rozmaitych dóbr materialnych.
<b>RS</b>	Na podstawie udzielonych przez Ciebie odpowiedzi, możemy wskazać, iż Twoje środowisko pracy powinno być związane z kontaktami międzyludzkimi. Warunkiem, który musi być spełniony, abyś odczuwał/odczuwała satysfakcję w przyszłej pracy zawodowej są częste relacje z innymi ludźmi. Ponadto Twoje środowisko pracy powinno być dynamiczne i zróżnicowane, ponieważ nienawidzisz nudy.
<b>RW</b>	Na podstawie udzielonych przez Ciebie odpowiedzi, możemy wskazać, iż Twoje środowisko pracy powinno być związane z niesieniem pomocy osobom chorym, słabym i potrzebującym. Ponadto preferowane przez Ciebie środowisko pracy powinna charakteryzować duża elastyczność i możliwość bycia kreatywnym.
<b>RF</b>	Na podstawie udzielonych przez Ciebie odpowiedzi, możemy wskazać, iż Twoje środowisko pracy powinno być związane ze zbieraniem, analizowaniem i przetwarzaniem informacji. Ponadto powinno charakteryzować się umiarkowaną dynamiką i raczej nie powinno być zmienne, co pozwoli Ci na pełną koncentrację podczas pracy.

Zachęcamy Cię abyś wziął/wzięła pod uwagę swoje wyniki, kiedy będziesz podejmować kolejne decyzje edukacyjne i zawodowe, ponieważ praca w środowisku zgodnym z Twoimi preferencjami stworzy Ci okazję do odczuwania większej satysfakcji z pracy, którą będziesz wykonywał wykonywała w przyszłości.

Porozmawiaj z wychowawcą, psychologiem, pedagogiem szkolnym, doradcą zawodowym, z rodzicami, kolegami na temat tego, jakie środowisko zawodowe jest dla Ciebie najlepsze!

## KLASA II

### Część II - Czy wierzysz w siebie?

Przyjrzyj się swoim wynikom. One prawdopodobnie wskazują w jakim stopniu jesteś osobą wierzącą w siebie.

#### **Większość odpowiedzi „a” oznacza, że jesteś osobą raczej wierzącą w siebie**

Prawdopodobnie sam/sama decydujesz o swoich wyborach, bierzesz odpowiedzialność za swoje decyzje, również te dotyczące ścieżki zawodowej czy też przyszłej szkoły. Psycholodzy powiedzą, że tacy ludzie są raczej przekonani, iż trzeba wziąć sprawy w swoje ręce. Wiesz, że sukces w szkole czy w pracy zależy przede wszystkim od Ciebie – od Twojego wysiłku, pracy, systematyczności, sumienności, a nie od „szczęścia”, „pecha” czy też „innych ludzi”.

#### **Większość odpowiedzi „b” oznacza, że jesteś osobą przekonaną, iż to raczej inni ludzie, los, szczęście, pech itp. wpływają na to, co Cię w życiu spotyka**

Jeśli liczba odpowiedzi „a” i „b” jest taka sama, może to oznaczać, że w zależności od sytuacji, uważasz, że albo Ty sam o sobie decydujesz, albo wolisz zdać się na los, czy też przypadek. Pomyśl kiedy sam/sama bierzesz odpowiedzialność za siebie, a w jakich sytuacjach zdajesz się na innych ludzi, zbiegi okoliczności, szczęście czy pech. W kwestiach dotyczących wyboru zawodu lepiej dobrze rozważyć kto i co ma wpływ na Twoje decyzje.

Porozmawiaj z wychowawcą, psychologiem, pedagogiem szkolnym, doradcą zawodowym, z rodzicami, kolegami na temat tego, czy wierzysz w siebie i co z tego wynika, również dla Twoich decyzji dotyczących ścieżki kariery!

**Pamiętaj! Twoja wiara w siebie i przekonanie, że sam/a decydujesz o sobie może się zmieniać!**

## KLASA III

### Część I - Jaka jest Twoja osobowość zawodowa?

Weź pod uwagę kombinację liter (A, B, C, D) i cyfr (I, II, III, IV). Dwa najwyższe wyniki przypisane przez Ciebie określonym literom oraz dwa najwyższe wyniki przypisane cyfrom pozwalają określić Twój typ osobowości zawodowej. W ten sposób można określić 4 rodzaje Twoich predyspozycji, by wskazać Ci różne możliwości w wyborze przyszłej drogi zawodowej.

Skrót typu	Opis Twojego typu osobowości zawodowej
A-I	<p>Najprawdopodobniej jesteś osobą, której celem jest wprowadzanie zmian w otaczającym Cię środowisku. Lubisz rozwiązywać różne zadania, wykorzystując narzędzia i maszyny. Najchętniej rozwiązujesz zadania konkretne wymagające odpowiednich umiejętności i wiedzy technicznej. Dodatkowo Twoją mocną stroną jest umiejętność łatwego dostosowania się do nowego środowiska, a także umiejętności działania tu i teraz.</p> <p><b>Biorąc pod uwagę przedstawiony opis można przypuszczać, że w przyszłości możesz się realizować np. jako: mechanik, ślusarz, inżynier, geodeta, elektryk itp.</b></p>
B-I	<p>Jesteś najprawdopodobniej osobą, której celem jest tworzenie zgranego zespołu. Szczególnie ważne są dla Ciebie dobre relacje między kolegami i koleżankami, które dodają Ci energii do działania. Czujesz się odpowiedzialny za to, aby w grupie wszyscy czuli się dobrze. Na pierwszym planie zawsze stawiasz grupę, do której należysz.</p> <p><b>Biorąc pod uwagę przedstawiony opis można przypuszczać, że w przyszłości możesz się realizować np. jako: animator, nauczyciel, menadżer itp.</b></p>
C-I	<p>Jesteś osobą, która najprawdopodobniej chce robić wszystko po swojemu. Nie potrzebujesz szczegółowych instrukcji, po prostu zabierasz się do pracy. Potrafisz uczyć się na własnych błędach. Z dużym prawdopodobieństwem można powiedzieć, że posiadasz także umiejętności techniczne. Możesz być odbierany przez innych ludzi jako typ „złotej rączki”.</p> <p><b>Biorąc pod uwagę przedstawiony opis można przypuszczać, że w przyszłości możesz się realizować np. jako: hydraulik, konserwator budynków, pracownik gastronomii lub hotelarstwa, fryzjer lub fryzjerka, kosmetyczka. itp.</b></p>
D-I	<p>Jesteś osobą, która prawdopodobnie działa w sposób systematyczny i zaplanowany. Lubisz się uczyć i zdobywać nową wiedzę. Jednak najważniejszą dla Ciebie sprawą jest dokonywanie nowych odkryć oraz tworzenie nowych pomysłów. Być może interesujesz się nauką i techniką. Szczególnie ważne i ciekawe są dla Ciebie nowe wynalazki.</p> <p><b>Biorąc pod uwagę przedstawiony opis można przypuszczać, że w przyszłości możesz się realizować np. jako: inżynier, technik informatyk, konstruktor budowy maszyn, architekt itp.</b></p>
A-II	<p>Jesteś osobą, która prawdopodobnie przestrzega instrukcji i działa zgodnie z ogólnie przyjętymi zasadami. Potrafisz komunikować się z innymi ludźmi. Dobrze będziesz czuł/a się w otoczeniu, w którym wszystko jest dobrze zorganizowane i uporządkowane. Dlatego zasady i normy są dla Ciebie szczególnie ważne.</p> <p><b>Biorąc pod uwagę przedstawiony opis można przypuszczać, że w przyszłości możesz się realizować np. jako: instruktor BHP, laborant lub laborantka, policjant, wojskowy itp.</b></p>

B-II	<p>Jesteś osobą, której głównym celem jest realizacja zadań zespołu, do którego należysz. Odpowiada Ci sytuacja, w której inni podejmują najważniejsze decyzje. Nie przeszkadza Ci wykonywanie poleceń innych osób. Realizacja konkretnie określonej roli w grupie dostarcza Ci satysfakcji i zapewnia bezpieczeństwo.</p> <p><b>Biorąc pod uwagę przedstawiony opis można przypuszczać, że w przyszłości możesz się realizować np. jako: monter, pracownik działu gastronomi, pracownik administracji, pracownik biurowy, pielęgniarka itp.</b></p>
C-II	<p>Prawdopodobnie jesteś osobą, której celem jest motywowanie grupy do działania. Dlatego często w naturalny sposób stajesz się liderem. Lubisz zachęcać ludzi do różnych działań, a także proponować nowe pomysły. Chcąc zachęcić innych do działania potrafisz mówić w taki sposób, aby inni Cię słuchali.</p> <p><b>Biorąc pod uwagę przedstawiony opis można przypuszczać, że w przyszłości możesz się realizować np. jako: pracownik działu sprzedaży, przedstawiciel handlowy, kierownik zarządzający zespołem itp.</b></p>
D-II	<p>Jesteś prawdopodobnie osobą, której celem jest tworzenie przemyślanych planów, a także skutecznych sposobów działania. Chętnie korzystasz z różnych źródeł informacji o świecie i ludziach. Zdobyte w ten sposób informacje wykorzystujesz do tego, żeby jak najlepiej zorganizować pracę np. w firmie.</p> <p><b>Biorąc pod uwagę przedstawiony opis można przypuszczać, że w przyszłości możesz się realizować np. jako: brygadzysta, organizator imprez masowych, logistyk, rolnik itp.</b></p>
A-III	<p>Najprawdopodobniej jesteś indywidualistą/tką, który/a pragnie pracować na własną rękę i własny rachunek. Przyszła praca jest dla Ciebie przede wszystkim źródłem zarobkowania. Za każde wykonane przez Ciebie zadania chcesz otrzymywać jak najwyższe wynagrodzenie. Z łatwością potrafisz dostosować się do różnych sytuacji, co bez wątplenia jest Twoją mocną stroną.</p> <p><b>Biorąc pod uwagę przedstawiony opis można przypuszczać, że w przyszłości możesz się realizować np. jako: ekonomista, makler, kasjer walutowy, biznesman lub bizneswoman, handlowiec itp.</b></p>
B-III	<p>Jesteś osobą, która w sposób naturalny organizuje i kieruje grupą. Nie lubisz kiedy inni próbują Tobą kierować. Starasz się zawsze stać na czele zespołu. Charakteryzuje Cię innowacyjne i twórcze podejście do pracy.</p> <p><b>Biorąc pod uwagę przedstawiony opis można przypuszczać, że w przyszłości możesz się realizować np. jako: polityk, lider zespołu, menedżer itp.</b></p>
C-III	<p>Prawdopodobnie jesteś osobą, której celem jest realizacja własnych ideałów. Wciąż poszukujesz okazji, aby się doskonalić. Chętnie podejmujesz się działań nowych i twórczych. Najprawdopodobniej z trudem podporządkowujesz się innym. Źle się czujesz, gdy z góry ktoś z góry narzuca Ci jak się masz zachowywać i co myśleć. Pragniesz pracować na swoje nazwisko. Poszukujesz ważnych i ciekawych dla siebie zadań, poprzez które możesz pokazać kim naprawdę jesteś.</p> <p><b>Biorąc pod uwagę przedstawiony opis można przypuszczać, że w przyszłości realizować się możesz np. jako: artysta plastyk, muzyk, przedsiębiorca itp.</b></p>
D-III	<p>Jesteś najprawdopodobniej osobą, której celem jest wymyślanie i tworzenie czegoś całkiem nowego. Ważne jest dla Ciebie, żeby wyróżniać się swoimi nowatorskimi pomysłami zyskując podziw innych. Lubisz działać w sposób spontaniczny, czasami mając „głowę w chmurach”.</p> <p><b>Biorąc pod uwagę przedstawiony opis można przypuszczać, że w przyszłości możesz się realizować np. jako: aktor, plastyk, rysownik, pisarz, muzyk, dziennikarz itp.</b></p>

A-IV	<p>Najprawdopodobniej jesteś osobą, która posiada zainteresowania techniczne. W życiu codziennym i pracy zwracasz także uwagę na to, jak najlepiej wykorzystać czas oraz zasoby, aby zrealizować cele i wykonać przydzielone Ci zadania. Lubisz żeby wszystko było dopięte na „ostatni guzik” - dlatego Twoje koleżanki i koledzy mogą na Ciebie liczyć.</p> <p><b>Biorąc pod uwagę przedstawiony opis można przypuszczać, że w przyszłości możesz się realizować np. jako: koordynator szkoleń, zaopatrzeniowiec, magazynier, leśnik.</b></p>
B-IV	<p>Jesteś osobą, której celem jest prawdopodobnie podejmowanie ważnych decyzji podczas realizacji zadań w zespole. Nie boisz się odpowiedzialności. Twoją mocną stroną jest umiejętność przekonywania innych. Najprawdopodobniej z łatwością potrafisz mobilizować innych do działania.</p> <p><b>Biorąc pod uwagę przedstawiony opis można przypuszczać, że w przyszłości możesz się realizować np. jako: specjalista do spraw sprzedaży, kierownik restauracji lub hotelu, przedsiębiorca itp.</b></p>
C-IV	<p>Jesteś osobą, która najprawdopodobniej kieruje się intuicją podejmując różne decyzje. Chociaż nie wiesz dlaczego i trudno Ci to wytłumaczyć, po prostu czujesz, że „tak trzeba zrobić”. Dobre pomysły często wpadają Ci same do głowy. Twórcze podejście do pracy jest Twoją mocną stroną.</p> <p><b>Biorąc pod uwagę przedstawiony opis można przypuszczać, że w przyszłości możesz się realizować np. jako: psycholog, artysta, sprzedawca, kucharz itp.</b></p>
D-IV	<p>Jesteś osobą, której celem jest tworzenie przemyślanych planów działania i podejmowanie skutecznych decyzji. Najlepiej czujesz się realizując zadania, w których pełnisz rolę lidera. Kierowanie sobą, a także innymi jest dla Ciebie całkowicie naturalne. Lubisz planować, kontrolować i decydować.</p> <p><b>Biorąc pod uwagę przedstawiony opis można przypuszczać, że w przyszłości możesz się realizować np. jako: menadżer, logistyk, kierownik, przedsiębiorca itp.</b></p>

**Mamy nadzieję, że wyniki okazały się dla Ciebie interesujące. Może pomogą Ci podjąć właściwą decyzję dotyczącą Twojej zawodowej i edukacyjnej przyszłości oraz dobrze wybrać szkołę ponadgimnazjalną!**

**Chcielibyśmy, abyś potraktował/potraktowała je jako wskazówkę w dalszym rozwoju, informację na temat Twoich mocnych stron, które warto wzmacniać! Zachęcamy Cię do przeanalizowania opinii wspólnie z doradcą zawodowym lub pedagogiem szkolnym.**

Część II - Jaki jest Twój styl radzenia sobie ze stresem?

Zwróć uwagę na swoje najwyższe wyniki. Prawdopodobnie wskazują one, jak najczęściej radzisz sobie ze stresem i jaki sposób działania w sytuacjach stresowych zazwyczaj stosujesz! Jednak przyjrzyj się też innym możliwym sposobom radzenia sobie z trudnymi sytuacjami. Warto wiedzieć, w jaki sposób inni radzą sobie z różnymi problemami.

Jaki jest Twój styl radzenia sobie ze stresem?	
SE	<p>Twój dominujący styl radzenia sobie ze stresem to <b>Styl Skoncentrowany na Emocjach</b>.</p> <p>Co to oznacza? Można powiedzieć, że trudne sytuacje, takie jak kłótnia z kolegami, czy otrzymanie negatywnej oceny, a także w przyszłości jakaś trudna sytuacja w pracy spowodują, że skoncentrujesz się na przeżywanych emocjach takich jak złość, rozgoryczenie, żal, przykrość.</p>
SP	<p>Twój dominujący styl radzenia sobie ze stresem to <b>Styl Skoncentrowany na Problemie</b>.</p> <p>Co to oznacza? Można powiedzieć, że w różnych trudnych sytuacjach starasz się rozwiązać problem i podjąć takie działania, aby trudna sytuacja została rozwiązana. Mówiąc krótko - dla Ciebie stres to zadanie do rozwiązania - podobnie jak zadanie z matematyki czy ćwiczenie z chemii.</p>
SU	<p>Twój dominujący styl radzenia sobie ze stresem to <b>Styl Skoncentrowany na Unikaniu</b></p> <p>Co to oznacza? - prawdopodobnie jesteś osobą, która w trudnej sytuacji będzie „uciekała” od problemu. Przypomnij sobie, czy w trudnych sytuacjach np. starając się nie myśleć o problemie, zajmujesz się czymś innym. Może wtedy spotykasz się z kolegami/koleżankami, aby „zapomnieć” o problemie lub też od niego uciec? Może uciekasz w książki, ulubione gry komputerowe, oglądanie filmów?</p>

**Porozmawiaj z wychowawcą, psychologiem, pedagogiem szkolnym, doradcą zawodowym, z rodzicami, kolegami na temat tego, jak radzisz sobie ze stresem i co z tego wynika, również dla Twoich decyzji dotyczących przyszłej pracy!**

**Pamiętaj! Twój sposób radzenia sobie ze stresem może się zmieniać. Warto pracować nad tym, aby rozwijać styl skoncentrowany na problemie!**

## Metodyka poradnictwa

1. Kania I., *Jak towarzyszyć uczniowi w rozwoju społeczno-zawodowym*, Difin, Warszawa 2010
2. Krawczyk L., Kulpa A., Malicka M., *Orientacja zawodowa. Przewodnik nauczyciela gimnazjum i szkoły podstawowej*, PWN, Warszawa – Łódź 1999
3. Kukla D., [red], *Komunikacja w doradztwie zawodowym*, ITE, Radom 2008
4. Łukasiewicz A., Sołtysińska G., *Szkolny doradca zawodowy (projekt)*, KOWEziU, Warszawa 2003
5. Sołtysińska G., E. Żywiec-Dąbrowska. *Moja przyszła praca. Materiały do pracy z uczniami szkół zawodowych*, KOWEziU, Warszawa 2003
6. Sołtysińska G., Woroniecka J., *Przygotowanie uczniów gimnazjum do wyboru zawodu*, KOWEziU, Warszawa 2003
7. Wojtasik B., *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, PWN, Warszawa 1997
8. Wojtasik B., *Wybór doradcy zawodu przez rodziców i nauczycieli*, WOW WOM, Wrocław 1993

## Psychologia w doradztwie:

1. Czerwińska – Jasiewicz M., *Psychologiczne problemy wyboru zawodu*, UW, Warszawa 1991
2. Hejnicka-Bezwińska T., *Orientacje życiowe młodzieży*, WSP, Bydgoszcz 1991
3. Kotlarski K., *Wybrane podmiotowe i środowiskowe korelaty karier edukacyjnych*, UMK, Toruń 2006
4. Leppert R., Z. Melosik, B. Wojtasik (red.), *Młodzież wobec (nie)gościnnej przyszłości*, DSE TWP, Wrocław 2005
5. Mądrycki T., *Osobowość jako system tworzący i regulujący plany*, GTP, Gdańsk 1996
6. Mondrzejewska-Smól I., *Edukacyjno-zawodowe wybory gimnazjalistów*, UKW, Bydgoszcz 2010
7. Parzęcki R., *Plany edukacyjno-zawodowe młodzieży w stadium eksploracji*, UMK, Toruń 2004
8. Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu*, KOWEziU, Warszawa 2003
9. Piorunek M., *Projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej w okresie adolescencji*, UAM, Poznań 2004
10. Szymański M. J., *Młodzież wobec wartości*, IBE, Warszawa 1998

## Poradzoznawstwo:

1. Baraniak B., (red.), *Współczesne problemy poradnictwa i edukacji zawodowej*, IBE, Warszawa 2007
2. Baraniak B., *Edukacja w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej*, IBE, Warszawa 2008
3. Bednarczyk H., J. Figurski, M. Żurek, (red.), *Pedagogika pracy. Doradztwo zawodowe*, WSP ZNP, Warszawa, ITE Radom 2004
4. Fiała U., *Nowe trendy w orientacji i doradztwie zawodowym w gimnazjum*, eMPi2, Poznań 2009
5. Gerlach R., Kulpa-Puczyńska A., Tomaszewska-Lipiec R., (red.), *Wybrane problemy pedagogiki pracy w aspekcie przygotowania do zatrudnienia*, UKW, Bydgoszcz 2008
6. Gerlach R., (red.), *Pedagogika pracy w perspektywie dyskursu o przyszłości*, UKW, Bydgoszcz 2010
7. Gerlach R., (red.), *Praca człowieka w XXI wieku Konteksty-wyzwania-zagrozenia*, UKW, Bydgoszcz 2008
8. Kargulowa A., *O teorii i praktyce poradnictwa*, PWN, Warszawa 2006
9. Kwiatkowski M.S., Z. Sirojć, (red.), *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, KG OHP, Warszawa 2006

10. Kwiatkowski M. S., Bogaj A., Baraniak B., (red.), *Pedagogika pracy*, WAiP, Warszawa 2007
11. Paszkowska – Rogacz A., *Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów Unii Europejskiej*, KOWE-ZiU, Warszawa 2001
12. Podoska-Filipowicz E., *Zarys zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego*, WSHiT, Częstochowa 2008
13. Wojtasik B., A. Kargulowa, (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie?*, Materiały ze Światowego Kongresu Poradnictwa Zawodowego Warszawa 29-31 maja 2002, Warszawa 2003
14. Wołk Z., *Całozyciowe poradnictwo zawodowe*, UZ, Zielona Góra 2007
15. Wołk Z., *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, ITE Radom 2009







## **Realizator projektu:**

Powiat Lubański  
Powiatowe Centrum Edukacyjne w Lubaniu

Aleja Kombatantów 2  
59-800 Lubań  
tel. 75 645 53 49  
fax: 75 645 53 40

e-mail: [rpzpce@interia.pl](mailto:rpzpce@interia.pl)

[www.pceluban.pl](http://www.pceluban.pl)

ISBN 978-83-63179-22-9



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

